

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**GRADO DE CORRELACIÓN ENTRE LA
SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA PROCESADORA COMERCIALIZADORA
MONTENEGRO SAC (PROCOMSAC) - CHICLAYO –
2016**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Yadira Yanela Alarcón Ramos

Chiclayo, 28 de Junio del 2018

Información general

- 1. Facultad y Escuela:** Facultad de ciencias empresariales, Escuela de Administración de Empresas.
- 2. Título del Informe de tesis:** “Grado de correlación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa procesadora Comercializadora Montenegro SAC. (PROCOMSAC) - Chiclayo – 2016”
- 3. Autor(a) y firma:** Yadira Yanela Alarcón Ramos
- 4. Asesor:** Mgtr. Rafael Camilo Girón Córdova
- 5. Línea de investigación:** línea de la facultad Administración
- 6. Fecha de presentación:** 28 de junio del 2018

**“GRADO DE CORRELACIÓN ENTRE LA
SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE
LA EMPRESA PROCESADORA
COMERCIALIZADORA MONTENEGRO SAC
(PROCOMSAC) - CHICLAYO – 2016”**

POR:

Yadira Yanela Alarcón Ramos

Presentada a la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad
Católica Santo Toribio de Mogrovejo, para optar el Título de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADO POR:

Mgtr. Rocío Elizabeth Saavedra Yorente

Presidente de Jurado

Mgtr. Luis Augusto Angulo Bustíos

Secretario de Jurado

Mgtr. Rafael Camilo Girón Córdova

Vocal/Asesor de Jurado

CHICLAYO, 2018

Dedicatoria

Dedico esta tesis a DIOS, por permitirme llegar hasta este momento tan importante, el primer peldaño de mi formación profesional, a la Virgen María, que encaminó mi espíritu para la conclusión de esta tesis. A mi madre, que persistía con su apoyo moral, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien. A mi padre, por su esfuerzo en concederme la oportunidad de estudiar y por su constante apoyo a lo largo de mi vida.

Agradecimientos

Quiero agradecer a todos mis maestros, por todo el conocimiento intelectual y humano que aportó cada uno de ellos en mi vida universitaria.

Un agradecimiento especial a mi Asesor, el Mgtr. Rafael Camilo Girón Córdova, por su asesoría siempre dispuesta, que fue de vital importancia en el presente proyecto, gracias a su paciencia y enseñanza. Finalmente, un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad la cual abre sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el grado de correlación que existe entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC, Chiclayo 2016, el cual dio como resultado que la correlación que existe entre ambas variables tiene una fuerza baja, poco significativa. El diseño utilizado fue descriptivo, de acuerdo al tiempo del estudio, es considerado de tipo transversal ya que se captura la medición de las variables en un corte puntual de tiempo. La población estuvo conformada por 60 trabajadores, por ser un número manejable, se tomó el 100% de la población como muestra. El instrumento empleado para medir la variable “Satisfacción Laboral” se utilizará el cuestionario de SATISFACCIÓN S10/12 desarrollado por J. L. Meliá y J. M. Peiró (1989). El que evalúa tres dimensiones que lo componen, que son: Condiciones de trabajo, Control y Organización, arrojando como resultado que las tres dimensiones se encuentran en un grado Medio. La variable “Compromiso Organizacional” se medirá con el cuestionario desarrollado por Meyer y Allen (1997). El cual evalúa tres dimensiones; Afectivo, Continuidad y Normativo, arrojando como resultado que las tres dimensiones se encuentran en un grado Medio. Se puede acotar también, que existe correlación significativa entre dimensiones de la misma variable, tanto para Satisfacción laboral, como para compromiso organizacional.

Palabras clave: Compromiso organizacional, Correlación, Satisfacción laboral.

Abstract

The general objective of this research was to determine the degree of correlation that exists between the variables of organizational commitment and job satisfaction of workers from the production area of PROCONSAC, Chiclayo 2016, which gave as a result that the correlation between both variables has a low force, not significant. The design used was descriptive, according to the time of the study, it is considered transversal type because it captures the measurement of the variables in a punctual cut of time. The population consisted of 60 workers and, because it was a manageable number, 100% of the population was taken as sample. The instrument used to measure the variable "Labor Satisfaction" will be used from the questionnaire of SATISFACTION S10 / 12 developed by J. L. Meliá and J. M. Peiró (1989). Which evaluates the three dimensions that compose it, which are: Working conditions, Control and Organization, showing as a result that the three dimensions are in a medium degree. The variable "Organizational Commitment" will be measured with the questionnaire developed by Meyer and Allen (1997). Which evaluates three dimensions; Affective, Continuity and Normative, showing as a result that the three dimensions are in a medium degree. It can also be noted that there is a significant correlation between dimensions of the same variable, both for job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: Organizational commitment, Correlation, Job satisfaction.

Índice

Dedicatoria	4
Agradecimientos.....	5
Resumen.....	6
Abstract.....	7
I. Introducción.....	12
1.1.Situación problemática	12
1.2.Formulación del problema	13
1.3.Objetivos	14
1.4.Justificación	16
II. Marco teórico	17
2.1.Antecedentes del problema	17
2.2.Bases teóricas Científicas	20
III. Metodología	28
3.1.Tipo y nivel de investigación.....	28
3.2.Diseño de investigación	29
3.3.Población, muestreo y muestra	29
3.4.Criterios de selección.....	30
3.5.Operacionalización de variables	31
3.6.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.7.Procesamientos	38
3.8.Plan de procesamientos y análisis de datos	40
3.9.Matriz de consistencia	41
3.10. Consideraciones Éticas.....	42
IV. Resultados y discusión	43

V. Conclusiones	63
VI. Recomendaciones.....	66
VII. Lista de Referencias.....	67
VIII. Anexos	72

Índice de tablas

Tabla N° 1 Operacionalización de la Variable Satisfacción laboral.	34
Tabla N° 2 Operacionalización de la Variable Compromiso organizacional.....	35
Tabla N° 3 Distribución de ítems satisfacción laboral – dimensiones.....	36
Tabla N° 4 Opciones de respuesta.....	37
Tabla N° 5 Distribución de ítems compromiso – dimensiones	37
Tabla N° 6 Distribución de ítems compromiso – afirmaciones	38
Tabla N° 7 Ítems de sentido positivo.....	38
Tabla N° 8 Ítems de sentido negativo.....	38
Tabla N° 9 Alfa de Cronbach obtenida.....	43
Tabla N°10 Variación del Alfa de Cronbach eliminando ítem respectivo	43
Tabla N° 11 Estadísticos de las Dimensiones de Satisfacción laboral.....	45
Tabla N° 12 Baremos de las dimensiones de Satisfacción laboral.....	45
Tabla N°13 Compromiso Organizacional	46
Tabla N°14 Baremos de las dimensiones de compromiso organizacional	46
Tabla N°15 Porcentaje según edades de encuestados.....	48
Tabla N°16 Estadísticos de antigüedad en la empresa	49
Tabla N°17 Pruebas de normalidad para edad.....	50
Tabla N°18 Prueba de muestras independientes 24 años de edad	51
Tabla N°19 Estadísticas de grupo PRUEBA T variable 24 años.....	53
Tabla N°20 Prueba de muestras independientes 38 años de edad	54
Tabla N°21 Estadísticas de grupo PRUEBA T, 38 años edad	56
Tabla N°22 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	57
Tabla N° 23 Correlaciones de dimensiones	58
Tabla N°24 Cronograma de actividades.....	70
Tabla N°25 Presupuesto del proyecto	71

Índice de figuras

Figura N°1. Medias de las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional.	44
Figura N°2. Categoría laboral del encuestado	47
Figura N°3. Nivel de instrucción.	47
Figura 4. Edad relacionada con nivel de instrucción	48

I. Introducción

Planteamiento del problema

1.1. Situación problemática

Actualmente en el ámbito laboral existen distintos motivos y variables por los cuales se puede encontrar alguna deficiencia o absentismo en los trabajadores de grandes y pequeñas empresas, un factor relevante es la falta de compromiso organizacional. Arias (2001) cita a Steers, quien define compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización. Por otro lado Robbins (1998) define el compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Los trabajadores que se sienten identificados con las metas y objetivos de la empresa serán de mucho apoyo para la organización, ya que con personal comprometido, que esta intrínsecamente buscando su desarrollo personal, se contribuirá para la superación de la empresa.

Las empresas que se dedican a la comercialización y producción de productos suelen algunas tener una serie de problemas, puesto que como el trabajo es agotador, los trabajadores tienen que estar satisfechos y comprometidos con lo que hacen y con su institución, porque estos elementos son clave para el buen funcionamiento de esta, los trabajadores que no están contentos con su trabajo pueden inventar cualquier excusa para faltar. Ello impactaría directamente en los costos de su empresa.

Castillero (2005) cita a López (2005), que señala que en el ámbito laboral es importante saber lo que estimula la acción humana, ya que mediante el manejo de la motivación, los directivos podrán hacer que una organización funcione de forma adecuada y cuente con personas más satisfechas. De esta manera evitaremos los frecuentes problemas

como la alta rotación de personal, y también se obviarían serios efectos negativos en la organización.

En las medianas empresas de Chiclayo, no se suele pensar mucho en los trabajadores, si no que le brindan más importancia a los resultados que este pueda otorgarle. De acuerdo con Herzberg (1959), las organizaciones deben tener en cuenta que trabajadores satisfechos laboralmente serán trabajadores comprometidos y esto ayudará a aumentar o estimular la productividad de la organización y el funcionamiento eficaz de ellos mismos, puesto que el compromiso organizacional implica la relación de una persona con la organización, interacción que si es forjada como positiva o favorable hace que el empleado desee permanecer siempre en ese entorno laboral y busque alinear sus objetivos con los de la empresa y se esfuerce por alcanzarlos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. General

¿Cuál es el grado de correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC?

1.2.2. Específicos

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral respecto a las condiciones de trabajo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC?

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral acerca del control de trabajo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC?

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en cuanto a la organización de trabajo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC?

¿Cuál es el grado de compromiso organizacional afectivo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC?

¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de continuidad de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC?

¿Cuál es el grado de compromiso organizacional normativo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC?

¿Existe diferencia significativa entre las medias de la variable socio demográfica edad, respecto a las dimensiones de satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC?

¿Existe diferencia significativa entre las medias de la variable socio demográfica edad, respecto a las dimensiones de compromiso organizacional de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC?

¿Cómo están distribuidos los trabajadores según edad, tiempo de permanencia y grado de instrucción de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Establecer el grado de correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar el grado de satisfacción laboral respecto a las condiciones de trabajo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC

Determinar el grado de satisfacción laboral acerca del control de trabajo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC

Determinar el grado de satisfacción laboral en cuanto a la organización de trabajo o de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC

Determinar el grado de compromiso organizacional afectivo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC

Determinar el grado de compromiso organizacional de continuidad de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC

Determinar el grado de compromiso organizacional normativo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC

Comprobar si hay diferencia significativa entre las medias de las variables socio demográfica edad, respecto a las dimensiones de satisfacción laboral, de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC

Comprobar si hay diferencia significativa entre las medias de las variables socio demográfica edad, respecto a las dimensiones de compromiso organizacional, de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC

Determinar cómo están distribuidos los trabajadores según edad, tiempo de permanencia y grado de instrucción en los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC

1.4. Justificación

Esta investigación es importante debido a que se estudiará dos constructos o variables relevantes en el funcionamiento de cualquier empresa, los cuales son la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional que juegan un papel importante en la organización, puesto que se encuentra muy relacionado con la actitud del trabajador en cuanto a su labor que realiza en esta misma. Para que cuando se aclare el panorama con respecto a la impresión que tienen los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC, se pueda ayudar a identificar qué tan bien o mal se estén desarrollando los procesos en esta empresa, empezando por los trabajadores, que son los que hacen posible que los productos que en PROCOMSAC se ofrecen sean de buena calidad.

Pudiéndose obtener a partir del diagnóstico de las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional como resultado la corrección de estas variables e identificar ciertos errores que se puedan estar cometiendo, haciendo de esta manera que se impidan alcanzar las metas trazadas en la empresa.

Por último la presente investigación servirá de ayuda especialmente a empresas productoras comercializadoras que deseen interesarse de manera profunda por sus trabajadores que son el cimiento de sus empresas. De igual manera contribuirá a la adquisición de más conocimientos al investigador que pueda en un futuro identificar problemas de esta índole con los trabajadores de alguna empresa en particular en su campo laboral, puesto que como se sabe, la verdadera ventaja competitiva de las organizaciones radica en la retención de talento humano y en la adecuada gestión de los mismos.

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes del problema

Con el afán de enriquecer la presente investigación y aclarar la problemática se realizó un análisis de diversos documentos validados, en relación a los constructos de satisfacción laboral y el comportamiento organizacional, enfocadas desde diferentes perspectivas para evaluar poder notar el grado de diferencia que los diferentes estudios presentan.

En el ámbito laboral son muchas las variables psicológicas que afectan al trabajador y que tienen a su vez gran impacto en el funcionamiento de la organización, entre estas variables, encontramos las de compromiso organizacional y satisfacción laboral, su importancia se debe a que son uno de los elementos fundamentales con los que se puede predecir la eficacia de la organización. Como claramente lo explica Zurita et al. (2014), en su investigación sobre *“Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los Juzgados de Granada”*, donde su objetivo principal fue investigar la relación entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral, esperando, como hipótesis de partida, una correlación positiva entre ambas variables. Que servirá como punto de comparación para trabajadores que tienen un nivel de educación alto y otros de nivel educativo bajo.

En concordancia con Uceda (2013) en su tesis titulada *“Influencia entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de satisfacción del cliente externo en las pollerías del distrito de La Victoria en la ciudad de Chiclayo”*, que cita a Hernández, M (2004), en su investigación titulada *“Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil peruana”*, donde su estudio contó con una muestra de 234 trabajadores de la empresa textil, de los cuales 156 corresponden a la categoría ocupacional de obrero y 77 a la de empleados. Donde se obtuvieron las siguientes conclusiones: los trabajadores obreros y de la

empresa textil demuestran actitudes similares de satisfacción laboral y de acuerdo a la categoría diagnóstico demuestra un nivel regular de satisfacción laboral. Los factores que favorecen la satisfacción laboral son el desempeño de tareas, desarrollo personal y las relaciones sociales, siendo las que menos la benefician los factores de condiciones físicas y remuneración.

También se puede tomar en cuenta la investigación realizada por Ruizalba, Vallespín Y González. (2014), titulado ***“El voluntariado corporativo y sus efectos sobre la satisfacción laboral y el compromiso en empresas familiares de Andalucía”***, donde se llega a la conclusión que en aquellas empresas con mayor presencia del voluntariado corporativo, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados es mayor. Por tanto, el hecho de que las empresas pongan en marcha acciones de voluntariado corporativo podría contribuir a incrementar los niveles de satisfacción laboral y del compromiso de los empleados. De esta manera no sólo generan la satisfacción y compromiso de los empleados, sino que podrían conseguir una ventaja competitiva a través de estas acciones.

Es revelador poder analizar los factores que se interponen en el comportamiento de los trabajadores, para poder corregir algunos errores que impidan alcanzar las metas trazadas por la organización, como lo hace Gómez, Recio, Avalos y González. (2013), en su investigación titulada ***“Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de río verde, S.L.P.”*** Obteniendo como resultado la relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y variables sociodemográficas únicamente entre la edad y la satisfacción con el ambiente físico de trabajo así como la escolaridad con la satisfacción con las prestaciones recibidas. Concluyendo que la hipótesis se rechaza al no encontrar más correlaciones dentro del análisis. Respecto al compromiso organizacional con las variables sociodemográficas, se

encontró relación entre el compromiso afectivo con el sexo, estado civil. Edad, escolaridad, antigüedad en la empresa y antigüedad en el mismo puesto. El compromiso de continuidad únicamente se relacionó con la edad y el compromiso normativo con el sexo y estado civil.

Por otro lado también podemos ver un enfoque distinto respecto a los constructos satisfacción laboral y compromiso organizacional, pero en una universidad. Como Marquina (2013), lo estudia en su investigación titulada ***“Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima”***. Se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC (Palma, 1999) y la Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios ASD (Grajales, 2000) a 121 personas pertenecientes a una población de 300 individuos en condición de empleados. Los resultados revelan que existe insatisfacción laboral en un 51.3%, siendo las dimensiones condiciones laborales/materiales y políticas administrativas con las cuales los empleados se sienten más insatisfechos; sin embargo, pese al resultado anterior, el 91% presenta altos niveles de compromiso organizacional, por lo que se sienten identificados con la institución y le brindan su lealtad.

En la investigación de Mañas, Salvador, Boada, González Y Agulló (2007). ***“La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional”*** El propósito de este estudio consiste en analizar minuciosamente el papel del compromiso de los empleados en la Administración pública y reflejar qué repercusiones provoca en la institución. Para ello, se incluye en una línea de investigación donde un conjunto de variables como la satisfacción laboral, la satisfacción por la vida y el bienestar psicológico se utilizan como antecedentes del compromiso. Llegando a la conclusión que se considera que los elementos del bienestar psicológico que mayor incidencia tienen en el compromiso son trabajar bajo

presión, percibir que el trabajo juega un papel importante en la vida y sentirse feliz en términos generales.

Las actitudes son predisposiciones aprendidas para reaccionar consistentemente ante una situación dada. En las organizaciones estas determinan cómo sus integrantes perciben su medio de trabajo por ello influyen en su conducta, como lo explica Villalba (2001) en su investigación acerca del *“incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo”* citando a Petty y Krosnick (1993) las cualidades de las actitudes afectan la relación actitud comportamiento. Fishbein y Ajzen (1975) desarrollaron un modelo completo de intenciones de conducta que se usa ampliamente para explicar la relación entre las actitudes y los comportamientos con lo cual afirman que la intención es el mejor predictor de la conducta. Dando como resultado de este estudio que se apoya fuertemente la importancia del líder para generar actitudes positivas en sus subordinados. En particular se encontró un apoyo para la idea de que existe una relación positiva entre el empleo de las conductas del liderazgo y la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional de los empleados.

2.2. Bases teóricas Científicas

1. Satisfacción Laboral

Existen diversos autores que proponen diversas corrientes científicas incluyendo un modelo determinado explicativo para la satisfacción laboral, considerándola como una consecuencia de los efectos de determinadas variables.

Tal y como lo expresa Spector (2002) “Se trata de una variable de importancia central en muchas teorías que se ocupan de los fenómenos organizacionales, como la naturaleza del puesto la supervisión y el entorno del trabajo”

Una de las teorías más utilizadas en las investigaciones sobre satisfacción laboral es la teoría factorial propuesta por Herzberg (1966) citado por Pérez & Fidalgo (1993). La investigación señala que la satisfacción laboral solo puede venir generada por los factores intrínsecos (factores motivadores), mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos (factores higiénicos).

Muchas investigaciones posteriores no corroboran exactamente la dicotomía entre los factores que Herzberg encontró en sus investigaciones, pero sí se ha comprobado que la distinción entre factores intrínsecos y extrínsecos es importante y útil, y que existen importantes diferencias individuales en términos de la importancia relativa concedida a uno y otros factores.

Pérez & Fidalgo (1993) afirman también que en la vida de la organización la falta de cobertura de factores higiénicos provocara la insatisfacción de sus miembros, impidiendo a los mismos permanecer en un estado de motivación debido a su preocupación por satisfacer necesidades de este tipo.

Una vez satisfechas en forma mínima las necesidades higiénicas esto evitara que los miembros de la organización padezcan un estado de insatisfacción, pero no será suficiente para provocar una actitud motivante.

Otra posición teórica es la que desarrolla Spector (1985) la Job Satisfaction Suvey (JSS), que se basa en que la satisfacción laboral representa una reacción afectiva o de actitud hacia un trabajo.

El carácter actitudinal de la satisfacción implica que un individuo tiende a acercarse o a quedarse con un trabajo satisfactorio y a evitar o salir de un trabajo insatisfactorio.

Este enfoque puede medir nueve aspectos de satisfacción laboral (remuneración, ascensos, supervisión, beneficios, reconocimiento, condiciones, compañeros, naturaleza del trabajo y comunicación), que todas estas sumas de aspectos permitirán la evaluación de la satisfacción laboral general.

El modelo que se desarrollará en la presente tesis, para medir la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en la empresa PROCOMSAC. Es el CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S10/12 J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998) que fue desarrollado a partir de las dos versiones anteriores (S20/23 y 4/82) con el propósito de obtener una medida global de la satisfacción laboral de administración rápida y sencilla y de bajo coste pero manteniendo las cualidades de bondad psicométrica de las versiones mayores enfocadas a un diagnóstico más detallado, ofrece un nivel de fiabilidad y validez propio de los cuestionarios con gran número de ítems, soportando además la descripción de tres factores: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico y satisfacción con las prestaciones recibidas.

2. Compromiso Organizacional

El compromiso organizativo ha sido un constructor de notable interés en la literatura existente sobre el estudio del comportamiento de los empleados. Hay un gran volumen de trabajos respecto a este tema y, en la actualidad, cada vez se centran más en la relación de éste con la satisfacción laboral (Gaetner, 1999; Currivan, 1999; Linz, 2003).

Como Gonzáles S. Francisco (2011) afirma que el compromiso organizativo puede ser uno de los mecanismos que tienen los directivos para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización. Existe entre los miembros de una organización cuando las personas se identifican con la misma, o cuando los objetivos de la organización y los objetivos individuales están muy integrados, son totalmente congruentes. De esta manera, altos niveles de compromiso posibilitarán que se mantengan las capacidades colectivas generales y las ventajas sostenibles y duraderas que la organización ha sido capaz de lograr (Claure & Böhr, 2003).

González S. Francisco (2011) señala que Para finalizar este apartado hay que señalar que el estudio del compromiso organizativo ha adoptado tres perspectivas diferentes:

1) La perspectiva de intercambio social: como antes se ha señalado

Becker (1960) definió el compromiso con la organización como el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (side-bet) realizadas a lo largo del tiempo. Según esto, la persona continúa en la organización porque cambiar su situación supondría sacrificar las inversiones realizadas.

2) La perspectiva psicológica, en la cual el compromiso con la organización es la fuerza relativa a la identificación individual e implicación con una organización en particular, y puede ser caracterizado por:

a. Un fuerte deseo de permanecer como miembro de una organización en particular.

b. Un acuerdo de mantener altos niveles de esfuerzo en beneficio de la organización.

c. Una creencia definitiva y aceptación de los valores y metas de la organización, que resulta de la orientación individual hacia la organización como un fin en sí mismo (Mowday et al., 1979) ya que las personas comprometidas manifiestan cierta intensidad en la unión psicológica (emocional) con la organización (O'Reilly y Chatman, 1986).

3) La perspectiva de atribución, para la cual el compromiso es una obligación que el individuo adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables (Reichers, 1985). Esta dimensión está más vinculada a la dimensión de “ética del trabajo” que puede ser definida como una responsabilidad que nace del interior del individuo y que impulsa a hacer el mayor esfuerzo posible por realizar un buen trabajo (Varona, 1993).

Compartiendo el criterio de Gonzáles S. Francisco (2011) en lo que respecta a la diferencia fundamental entre satisfacción laboral y compromiso organizativo, hay que denotar la mayor globalidad del segundo respecto a la primera, reflejando el compromiso una respuesta afectiva general a la organización como un todo, mientras que la satisfacción está intrínsecamente ligada a un puesto de trabajo y a ciertos aspectos laborales (Backer y Backer, 1999). El compromiso es algo más estable en el tiempo, sin embargo, la satisfacción laboral muestra reacciones inmediatas a aspectos tangibles y específicos de las tareas desarrolladas y del entorno de trabajo (Juaneda Ayenza y González Menorca, 2007). Así, un empleado puede estar insatisfecho con un puesto determinado, pero considerarlo una situación temporal y, sin embargo, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo. Pero cuando la insatisfacción se extiende a la organización en términos globales es muy probable que los individuos consideren el abandono como un escenario más que probable (Robbins, 1996).

El objeto del compromiso puede ser hacia una persona, una institución o una meta, No tienen por qué ser excluyentes los objetos del compromiso, pero lógicamente van a variar respecto a la naturaleza del vínculo generado.

Respecto a los antecedentes del compromiso, se señalan tres tipos de variables: organizacionales; personales y del entorno (Meyer y Allen, 1997). En la investigación de Flores y Rodríguez (2006) afirma que entre las primeras se destacan: la naturaleza del trabajo, la descripción del puesto, las políticas de recursos humanos, la comunicación, el grado de participación en la organización y los estilos de liderazgo de los directivos. Entre las personales se señalan: edad, género, antigüedad en el cargo, expectativas en el trabajo, valores respecto al trabajo, responsabilidades familiares, afectividad y motivación. Entre las del entorno se identifican algunas tales como las oportunidades laborales.

Un modelo muy empleado es el de Meyer y Allen (1990) que proponen una conceptualización del compromiso organizativo dividido en tres componentes o dimensiones, afectiva (deseo) referida a lazos emocionales que los empleados forjan con la organización donde trabajan, reflejando su apego emocional a la misma que les hace sentirse orgullosos, continuidad (necesidad) comprendida como el reconocimiento de la persona, con respecto a los costes, tanto financieros como físicos y psicológicos, y las pocas oportunidades de otro empleo, si se decide abandonar la compañía y, por último, normativa (deber) entendida como la creencia de lealtad a la empresa, en un sentido moral, como una “contraprestación” por recibir ciertas prestaciones por pertenecer a la misma.

El modelo fue probado por primera vez en 1990 y consta de 24 preguntas divididas en tres grupos, de 8 preguntas correspondientes a cada una de las tres dimensiones de éste. En 1993 fue mejorado, siendo reducido a 18 cuestiones.

Por su parte, respecto a la relación entre las diferentes dimensiones derivadas del cuestionario y determinadas acciones dimanantes de las mismas, podemos destacar lo siguiente (González S. Francisco, 2011):

a) Compromiso afectivo: estar contento con la idea de quedarse en la organización; disfrutar por poder presumir de la organización; sentir vinculación con los problemas de la organización; sentir una vinculación emocional con la organización y como integrante de la misma.

b) Compromiso de continuidad: temer abandonar la organización bien sea por conocer la pérdida de inversiones que conllevaría o por ser conscientes de la falta de oportunidades o alternativas para dejarla; saber de la dificultad de abandonar la organización; valorar la dificultad de abandonar la organización por el sacrificio personal que supondría; tener la necesidad de quedarse en la organización.

c) Compromiso normativo: ser reacio a los cambios por desaprobación los cambios frecuentes y la permanencia en la organización; creer en el valor de la lealtad a quedarse en la

En la presente investigación se medirá el compromiso organizacional con el cuestionario de Meyer y Allen (1997) que se encuentra conformado por 3 dimensiones ya antes mencionadas, que todas ellas se desglosan en 18 ítems.

2.1. Definición de términos básicos

1. Satisfacción Laboral:

Caballero en el 2012 cita a Robbins (1996) “La actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”

Peña, Díaz, & Puente (2014) citaron a Peiró (2000) que a su vez cita por Cuadra y Veloso (2007) menciona que la satisfacción laboral es la actitud ante el trabajo que más atención ha recibido por parte de la investigación y aunque el estudio de su naturaleza y sus causas comienzan en 1935 con Hoppock. Así, el estudio de la satisfacción laboral se enmarca en la concepción de las actitudes hacia el trabajo junto con el compromiso organizacional y la implicación laboral, aseguran Peiró, González R., Bravo y Zurriaga (1995) quienes la definen como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo Chiang y Ortega (2011).

2. Compromiso

Meyer & Allen (1991), definieron el compromiso como un conjunto de impresiones y/o creencias relativos del empleado hacia la organización, que caracterizan la correlación entre una persona y la organización. Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización

3. Compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) señalan que el Compromiso organizacional es una de las tres actitudes hacia el trabajo más estudiadas además de la satisfacción y la participación; éstos autores entienden al Compromiso organizacional como el proceso mediante el cual las metas de la organización y las metas individuales se integran más.

3. Formulación de hipótesis

H1: Tanto el grado de satisfacción laboral como el grado de compromiso organizacional de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC son bajos.

H2: La satisfacción laboral respecto a las condiciones de trabajo está algo insatisfecha para los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC.

H3: La satisfacción laboral acerca del control de trabajo está en nivel alto para los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC.

H4: La satisfacción laboral en cuanto a la organización de trabajo está en categoría Baja para los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC.

H5: Los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC están en nivel Bajo respecto a los indicadores del compromiso organizacional afectivo

H6: Los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC están en categoría baja respecto a los indicadores del compromiso organizacional de continuidad.

H7: Los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC están en categoría media respecto a los indicadores del compromiso organizacional normativo.

III. Metodología

Se presenta la metodología empleada para la recolección y procesamiento de datos para que se pueda dar respuesta a los objetivos que se plantearon en esta investigación.

3.1. Tipo y nivel de investigación

En la presente investigación se medirá la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en un grupo de trabajadores del área de producción de una empresa del sector privado, dedicada a la producción y comercialización de todo tipo de sacos y telas de polipropileno, y es por ello que el tipo y nivel de esta investigación es con enfoque cuantitativo pues se procesa en base a promedios y pesos; es de tipo aplicada pues se pasó una encuesta al objeto de investigación y el nivel es correlacional.

En cuanto al diseño, es una investigación no experimental ya que se tomarán los datos tal como se encuentran sin manipulación alguna;

Transversal porque se aplicó la encuesta una única vez y es Prospectiva porque los resultados obtenidos servirán para tomar medidas a futuro.

Ruiz (2012) citando a variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2006) partiendo del lugar donde se desarrolla la investigación se puede considerar como una investigación de campo por ser efectuada en una situación realista y natural para el sujeto y el desarrollo de las variables.

3.2. Diseño de investigación

En la presente investigación se recogió información en una situación ya dada, sin manipular en ningún momento las variables, con el propósito de determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Es por eso que la investigación será de tipo descriptivo porque pretende especificar las características de los fenómenos estudiados que según García (2004) es un estudio observacional, en el cual no se interviene o manipula el factor de estudio, es decir se observa lo que ocurre con el fenómeno en estudio en condiciones naturales, para después ser analizadas en función de los datos obtenidos, también lo define como “cualquier estudio que no es verdaderamente experimental.”. En este sentido y dado que en la investigación realizada no se realizó manipulación alguna de ninguna de las variables hipotetizadas como “reales” por lo que consecuentemente se obtuvo una mayor validez extrema o lo que es lo mismo, los procedimientos y resultados obtenidos podrán generalizarse a otros individuos y situaciones cotidianas bajo contextos y poblaciones similares.

3.3. Población, muestreo y muestra

La población de estudio es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Selltiz, 1974 c.p. Hernández y Fernández, 2000 citado por Núñez y Solano, 2008).

En este sentido se puede asegurar que la población de PROCOMSAC. Son todos los trabajadores del área de producción.

La muestra se puede definir como un subgrupo de la población (Hernández y otros, 1991 citado por Núñez y Solano, 2008). Para esta investigación serán todos los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC. Ya que no resultó ser de gran tamaño, se cuenta con 60 trabajadores, por lo que resulta totalmente factible en cuanto a esfuerzo y tiempo de estudio.

No hay muestreo porque se va a aplicar al 100% de la población.

3.4. Criterios de selección

Para el procedimiento de la recolección de datos inicialmente se procedió a solicitar una entrevista con la gerente del departamento de recursos humanos de la empresa PROCOMSAC, para solicitar la autorización de la realización del estudio.

Luego de haber obtenido la autorización del gerente de RR.HH. se realizaron las encuestas en dos turnos, en un horario coordinado con gerencia, para facilitar que los trabajadores puedan responder a la encuesta, teniendo en cuenta que el primer grupo trabaja de 8:00 am. a 8:00 pm., y el segundo grupo trabaja de 8:00 pm. a 8:00 am., De modo previo a la entrega de las encuestas se formalizó una breve introducción, donde primero se le agradeció a los trabajadores por el tiempo invertido, luego se les comunicó sobre los objetivos de la investigación, su relevancia y confidencialidad haciéndoles saber que el objetivo de la presente investigación permitirá obtener información para mejorar de algún modo las condiciones de trabajo dentro de la empresa, a partir de los criterios expuestos por los trabajadores mismos; fue muy importante mencionarles que la investigación es netamente con fines académicos, por lo que era anónima para evitar identificar a los encuestados y asegurar así la máxima sinceridad posible. Por lo que todos los resultados obtenidos son de completa confiabilidad.

3.5. Operacionalización de variables

1. Variable: Satisfacción laboral

En afán de mejorar el rendimiento de la organización, se es necesario mejorar la satisfacción como condición previa a cualquier otra medida de la empresa para mejorar su gestión, pues sabido es que la insatisfacción lleva a fuertes actitudes negativas hacia la empresa, hacia sus decisiones y hacia lo que ella represente. Mientras los trabajadores estén insatisfechos, verán negativamente todas las medidas tomadas por la empresa, y difícilmente las apoyarán, lo que, a su vez, hará muy improbable el éxito y eficacia de tales medidas (Calviño, 2007).

El método de Meliá y J.M. Peiró (1998) que se propone para medir esta variable, se divide en tres dimensiones:

- Condiciones de trabajo, que se entiende como cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, y ordenación del trabajo como el marco externo que influye en el desarrollo de la actividad del trabajador
- Control, todas las actividades de una empresa están bajo alguna forma de control o monitoreo, donde se realiza un estricto proceso de verificación del desempeño de distintas áreas o funciones de una organización.
- Organización, que es la forma en cómo se dispone un sistema para lograr los resultados deseados. Es un convenio sistemático entre personas para lograr algún propósito específico y su objetivo es ayudar a las personas a trabajar juntas y con eficiencia.

En este método se trabajaran 12 preguntas, a través de las puntuaciones obtenidas en las dimensiones que conforman el test, lo que se ve de manera más exacta en la Tabla 1.

Normalmente en el trabajo y los distintos aspectos del mismo, producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Es por ello que se utiliza una escala tipo Likert, donde 1 es “muy insatisfecho” y 7 es “muy satisfecho”.

2. Variable: Compromiso Organizacional

Hoy en día el compromiso organizacional resulta ser un tema que va más allá de la simple relación productividad - empleado, es de hecho, un elemento que puede relacionar aspectos tan diversos dentro del mundo de las relaciones internacionales y RR.HH. que resulta fundamental para las organizaciones actuales tomarlo en cuenta y evaluarlo con mayor conciencia. (Nuñez y Solano, 2008)

En la medición de esta variable se utilizará el modelo de Meyer y Allen (1997), quienes consideraban que esta variable tenía implícitamente relacionado tres dimensiones principales, como se puede observar en la Tabla 2.

- Afectivo, hace referencia a la disposición de los trabajadores donde se identificara el apego emocional, a la identificación con el involucramiento en la organización.

- Continuidad, es el grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización, es decir el costo que ellos asocian al dejar de laborar en la empresa donde se encuentren, dándonos a conocer también la percepción que ellos tienen de nuevas alternativas e inversiones en la organización.

- Normativo, es el sentido de obligación que consideran los trabajadores de permanecer en la organización, es ahí donde se puede notar claramente la lealtad que ellos tienen hacia la organización y su sentido de obligación.

En este otro método se trabajan 18 preguntas, a través de las puntuaciones obtenidas en las dimensiones que conforman el test, que

se utiliza una escala tipo Likert, donde 1 es “totalmente de acuerdo” y 7 es “totalmente en desacuerdo”.

Tabla N° 1

Operacionalización de la Variable Satisfacción laboral.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERATIVA	INDICADOR	TECNICAS	INSTRUMENTO
SATISFACCIÓN LABORAL (Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998))	"La actitud general de un individuo hacia su trabajo". Robbins (1996)	Condiciones de trabajo	Marco externo que influye en el desarrollo de la actividad del trabajador	> Condiciones en el puesto de trabajo. > Medios de trabajo y recursos necesarios. > Equipos y recursos necesarios.	Encuesta	Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 Universidad de Valencia (1998)
		Control	Proceso de verificar el desempeño de distintas áreas o funciones de una organización	> Precisión y claridad con que asignan las tareas. > Aplicación justa y adecuada de la política de sanciones.		
		Organización	Forma como se dispone un sistema para lograr los resultados deseados. Es un convenio sistemático entre personas para lograr algún propósito específico.	> Aplicación justa y adecuada de la política de sanciones. > Adecuación de las tareas asignadas. > Relación con su superior		

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 2

*Operacionalización de la Variable Compromiso organizacional**Fuente: Elaboración propia*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERATIVA	INDICADOR	TECNICAS	INSTRUMENTO
COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Modelo de Meyer y Allen (1997))	"Estado psicológico que caracteriza las relaciones de los empleados con la organización" (Meyer y Allen, 1997)	Afectivo	Es el grado en que un individuo se involucra emocionalmente con su organización	> Identificación con la organización. > Involucramiento con la organización	Encuesta	Cuestionario Modelo de Meyer y Allen (1997)
		Continuidad	Grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización	> Percepción de Alternativas. >Inversiones en la organización		
		Normativo	Es el grado en que un individuo se siente obligado moralmente a pertenecer a su organización bajo un sentido de correspondencia.	> Lealtad con la organización. Sentido de Obligación >		

Fuente: Elaboración propia

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con el objetivo de medir las variables propuestas se emplearon los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de satisfacción laboral:

Para medir el nivel de esta variable se utiliza el cuestionario de SATISFACCIÓN S10/12 desarrollado por J. L. Meliá y J. M. Peiró (1989). El cual está conformado por 12 ítems con opciones de respuestas de escalamiento tipo Lickert y 9 preguntas adicionales de datos descriptivos.

La validez aparente del S10/12 se fundamenta en la formulación de sus ítems como una pregunta directa acerca del grado de satisfacción o insatisfacción con diversos aspectos relevantes de la vida laboral. Por otro lado la aceptación de los sujetos y su convicción de estar respondiendo a cuestiones acerca de su satisfacción es patente. La validez de su contenido está respaldada por el extenso muestreo de ítems de cuestionarios anteriores y de aspectos de la legislación del Cuestionario General de Satisfacción S4/82. (Meliá y Peiró ,1989)

La distribución de los ítems del instrumento según sus diferentes dimensiones quedó representado de la siguiente manera:

Tabla N° 3

Distribución de ítems satisfacción laboral – dimensiones

DIMENSIONES DEL SATISFACCIÓN LABORAL	ÍTEMS
Condiciones de trabajo	2, 3, 4, 13
Control	1, 6, 7, 8, 9
Organización	5, 10, 11, 12

Opciones de respuesta del instrumento satisfacción laboral:

Tabla 4

Opciones de respuesta

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1	2	3	4	5	6	7

- Cuestionario de compromiso organizacional

Para medir el nivel de esta variable se utiliza el cuestionario desarrollado por Meyer y Allen (1997) el cual está conformado por 18 ítems que presenta en un conjunto de reactivos positivo y negativo, que explican sus tres dimensiones: Afectivo, continuidad y normativo con opciones de respuestas de escalamiento tipo Lickert.

Este cuestionario cuenta con validez y confiabilidad, ya que fue desarrollado por Nathalie Allen y Jhon Meyer, dos expertos en el tema de medición y estudio de compromiso organizacional, el cual adicionalmente ha sido utilizado y revisado por un número importante de investigadores, quienes lo han validado y confirman que la construcción del instrumento es adecuada y totalmente válido para el estudio del comportamiento organizacional. (Núñez y Solano, 2008)

La distribución de los ítems del instrumento según sus diferentes dimensiones quedó representado de la siguiente manera:

Tabla 5

Distribución de ítems compromiso – dimensiones

DIMENSIONES DEL COMPROMISO	ÍTEMS
Afectivo	2, 7, 8, 10, 11, 13
Continuo	1, 3, 4, 5, 16, 17
Normativo	6, 9, 12, 14, 15, 18

El instrumento está compuesto por ítems de sentido tanto positivos como negativos cuya distribución quedó representada de la siguiente manera:

Tabla 6

Distribución de ítems compromiso – afirmaciones

AFIRMACIONES	ÍTEMS
Positivas	10, 14, 15, 18
Negativas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 16, 17

Tabla 7

Ítems de sentido positivo

Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	2	3	4	5	6	7

En el caso de los ítems de sentido negativos las opciones de respuesta se mantienen, con la diferencia que su sentido es inverso, representados de la siguiente manera:

Tabla 8

Ítems de sentido negativo

Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
7	6	5	4	3	2	1

3.7. Procesamientos

- Satisfacción laboral

El cuestionario S10/12 presenta 12 variables o ítems, más las 9 variables o preguntas descriptivas. Los datos se introducen en una hoja EXCEL, de modo que cada fila es un caso o sujeto y cada columna (hasta la columna 21) es una variable.

En la columna número 22 se escribe el número de cuestionario por orden y ese mismo número se escribe en la hoja de datos descriptivos (la última) en el margen superior derecho.

Lo que se introduce en las celdillas de la hoja de EXCEL es el número que figura en el cuestionario junto a la respuesta elegida por el sujeto. En el caso de variables donde se escribe un número, como la variable número 84, “edad”, lo que se escribe es directamente la edad en años.

La antigüedad requiere dos variables. En la n° 90 escribimos los años de antigüedad, en la 91 los meses. Por ejemplo si alguien tiene una antigüedad de 2 años y 3 meses la columna 90 dirá 2 y la 91 dirá 3. Si alguien solo tiene 4 meses de antigüedad en el puesto escribiremos 0 (cero) en la 90 y 4 en la 91.

Es muy importante identificar físicamente cada cuestionario escribiéndole el mismo número de orden

(El 1, el 2, etc... hasta el tamaño N de la muestra) que escribamos en la columna n° 92 de la hoja de datos en EXCEL. Esto permite saber a quién atribuir después la información de las variables cualitativas de la última hoja que no se deben introducir inicialmente e identificar y comprobar el caso si surge algún problema o error con los datos.

- **Compromiso organizacional**

Para el procesamiento de los datos obtenidos a partir de cada una de las escalas aplicadas, se coloca toda la data obtenida a través del instrumento en sus tres partes constituyentes, todo ello se organizará en una base de datos en la herramienta de análisis y procesamiento Microsoft Excel 2013, en donde se codifican todas las variables. Lo que permite finalmente realizar la discusión de los resultados del estudio, como son tablas y gráficos necesarios para dar respuesta a la pregunta de investigación y poder cumplir con todos y cada uno de los objetivos que la presente investigación formula.

Los cuadros estadísticos y gráficos se elaboraron mediante el programa estadístico Spss versión 22, y debidamente interpretados por el investigador.

3.8. Plan de procesamientos y análisis de datos

La presente investigación tuvo como muestra a la población total de trabajadores del área procesos de la empresa PROCOMSAC, que hacen un total de 60 personas. Toda la data que se recopiló a través del instrumento del presente estudio se trabajó en el programa informático SPSS 21 y Excel 2013, para el análisis a través de diversas tablas de distribución de frecuencia y estadísticos de correlación como el de Pearson y Spearman en el que analizaremos el grado de relación entre las variables de la investigación y datos sociodemográficos. Además, se expone la discusión del estudio.

3.9. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	METODOLOGÍA
¿Cuál es el grado de correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC?	Establecer el grado de correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC.	H1: Tanto el grado de satisfacción laboral como el grado de compromiso organizacional de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC son bajos.	<i>Tipo de la investigacion:</i> transversal <i>diseño de la investigacion:</i> descriptivo
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	
¿Cuál es el grado de satisfacción laboral respecto a las condiciones de trabajo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC?	Determinar el grado de satisfacción laboral respecto a las condiciones de trabajo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC	H2: La satisfacción laboral respecto a las condiciones de trabajo está algo insatisfecha para los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC.	<i>Población, muestro y muestra:</i> Para esta investigación se estudiarán a todos los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC. Ya que no resultó ser de gran tamaño, se cuenta con 60 trabajadores. No hay muestreo porque se va a aplicar al 100% de la población.
¿Cuál es el grado de satisfacción laboral acerca del control de trabajo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC?	Determinar el grado de satisfacción laboral acerca del control de trabajo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC	H3: La satisfacción laboral acerca del control de trabajo está en nivel alto para los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC.	
¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en cuanto a la organización de trabajo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC?	Determinar el grado de satisfacción laboral en cuanto a la organización de trabajo o de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC	H4: La satisfacción laboral en cuanto a la organización de trabajo está en categoría Baja para los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC.	
¿Cuál es el grado de compromiso organizacional afectivo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC?	Determinar el grado de compromiso organizacional afectivo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC	H5: Los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC están en nivel Bajo respecto a los indicadores del compromiso organizacional afectivo	
¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de continuidad de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC?	Determinar el grado de compromiso organizacional de continuidad de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC	H6: Los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC están en categoría baja respecto a los indicadores del compromiso organizacional de continuidad.	
¿Cuál es el grado de compromiso organizacional normativo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC?	Determinar el grado de compromiso organizacional normativo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC	H7: Los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC categoría media respecto a los indicadores del compromiso organizacional normativo.	

MATRIZ DE CONSISTENCIA			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	METODOLOGÍA
¿Existe diferencia significativa entre las medias de la variable socio demográfica edad, respecto a las dimensiones de satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC?	Comprobar si hay diferencia significativa entre las medias de las variables socio demográfica edad, respecto a las dimensiones de satisfacción laboral, de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC	H8: Existe diferencia significativa entre las medias de las variables socio demográfica edad a favor del grupo de edad más antiguo, respecto a las dimensiones de satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC.	<i>Instrumentos de investigación:</i> Para medir la variable “satisfacción laboral” se utilizará el cuestionario de SATISFACCION S10/12 desarrollado por J. L. Meliá y J. M. Peiró (1989). Para la variable “compromiso organizacional” se medirá se utilizará el cuestionario desarrollado por Mayer y Allen (1997).
¿Existe diferencia significativa entre las medias de la variable socio demográfica edad, respecto a las dimensiones de compromiso organizacional de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC?	Comprobar si hay diferencia significativa entre las medias de las variables socio demográfica edad, respecto a las dimensiones de compromiso organizacional, de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC	H9: Existe diferencia significativa entre las medias de las variables socio demográfica edad a favor del grupo de edad más antiguo, respecto a las dimensiones de compromiso organizacional de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC	
¿Cómo están distribuidos los trabajadores según edad, tiempo de permanencia y grado de instrucción de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC?	Determinar cómo están distribuidos los trabajadores según edad, tiempo de permanencia y grado de instrucción en los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC		

Fuente: Elaboración propia

3.10. Consideraciones Éticas

La elaboración de la presente investigación, se trató con el máximo cuidado posible, protegiendo los datos de los encuestados, realizando las encuestas de manera anónima para mayor confianza del encuestado. Los datos e información brindada por la empresa PROCOMSAC también fueron utilizados única y exclusivamente para el desarrollo de la presente tesis, resguardando la confidencialidad de los mismos.

IV. Resultados y discusión

Tabla N° 9

Alfa de Cronbach obtenida

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.660	12

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°10

Variación del Alfa de Cronbach eliminando ítem respectivo

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	43.3500	58.943	-.181	.697
VAR00002	44.0167	42.186	.528	.591
VAR00003	47.6500	53.113	.265	.648
VAR00004	44.6167	54.545	-.027	.713
VAR00005	46.7833	48.376	.562	.610
VAR00006	44.0833	42.925	.522	.593
VAR00007	44.5333	39.982	.618	.567
VAR00008	44.8833	65.732	-.481	.752
VAR00009	46.4500	48.184	.573	.608
VAR00010	44.4333	43.097	.572	.586
VAR00011	47.0167	47.644	.550	.607
VAR00012	47.2333	49.504	.444	.623

Fuente: Elaboración propia

Como se aprecia en la Tabla N° 09 el Alfa de Cronbach obtenida fue de 0.660, para incrementar este valor se eliminó un ítem como se visualiza en la tabla N° 10, obteniendo de esta forma un Alfa de Cronbach final de 0.752.

Análisis descriptivo de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional

En la siguiente figura N°01 se presentan los resultados obtenidos en el desarrollo del trabajo de campo, para éste se utilizó una encuesta que contiene preguntas para evaluar la satisfacción laboral dirigida a los empleados.

El compromiso organizacional tiene una media de 4.84 mientras la satisfacción laboral tiene una media de 4.13, encontrándose mejor posicionada la variable de compromiso organizacional (Ver figura 1)

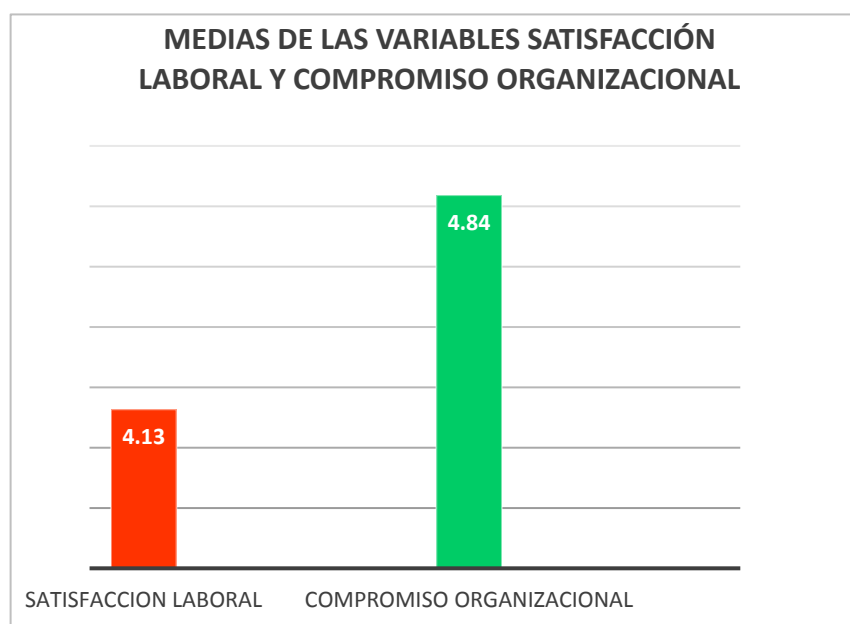


Figura N°1 Medias de las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Fuente: Elaboración propia

En las dimensiones de la variable satisfacción laboral, las condiciones de trabajo muestra una media de 4.54, la dimensión control arroja una media de 4.57 la cual es la más alta de las tres dimensiones y la organización mostro una media de 3.58. Por ello podemos concluir que las tres dimensiones se encuentran en un valor de rango medio (Ver tabla N° 11).

Tabla N° 11

Estadísticos de las Dimensiones de Satisfacción laboral

Estadísticos			
CONDICIONES			
	DE TRABAJO	CONTROL	ORGANIZACION
N Válido	60	60	60
Perdidos	0	0	0
Media	4.5447	4.5700	3.5832
Desviación estándar	0.66924	0.75089	0.90705

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 12

Baremos de las dimensiones de Satisfacción Laboral

Estadísticos			
CONDICIONES			
	DE TRABAJO	CONTROL	ORGANIZACION
Alto	> 4,67	> 4,60	> 3,67
Medio	>3.67 hasta 4,67	> 4,20 hasta 4,60	> 3,00 hasta 3,67
Bajo	Hasta 3.67	Hast 4.20	Hasta 3.00

FUENTE: Elaboración propia basada en la Tabla de Frecuencias No.

En el cuadro siguiente se presentan los resultados obtenidos en el desarrollo del trabajo de campo, para éste se utilizó una encuesta que contiene preguntas para evaluar el compromiso organizacional dirigida a los empleados.

En las dimensiones de compromiso organizacional podemos observar las diferencias entre las medias, el compromiso afectivo tiene una media de 4.38, el compromiso de continuidad tiene una media

elevada de 5.69 y el compromiso normativo muestra una media de 4.44 (Ver Tabla N° 13).

Tabla N°13

Estadísticos de las dimensiones Compromiso Organizacional

Estadísticos				
		AFFECTIVO	CONTINUO	NORMATIVO
N	Válido	60	60	60
	Perdidos	0	0	0
Media		4.3800	5.6888	4.4420
Desviación estándar		0.65097	0.80204	0.74609

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°14

Baremos de las dimensiones de compromiso organizacional

Estadísticos			
DIMENSIÓN DE			
	AFFECTIVA	CONTINUIDAD	NORMATIVA
Alto	> 4,67	> 6,00	> 4,67
Medio	>4.17 hasta 4,67	> 5,33 hasta 6,00	> 4,17 hasta 4,67
Bajo	Hasta 4.17	Hasta 5.33	Hasta 4.17

FUENTE: Elaboración propia basada en la Tabla de Frecuencias No.



Figura N°2 Categoría laboral del encuestado

Fuente: Elaboración propia

Según la muestra de 60 encuestados podemos observar claramente que el 96% se encuentra en la categoría laboral de empleado y solo el 3% es aprendiz. (Ver figura N° 02)

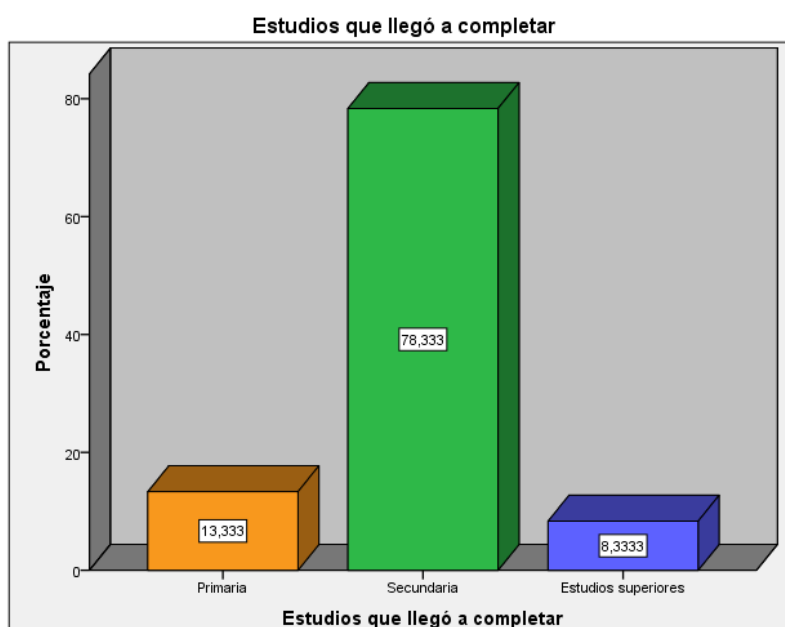


Figura N°3 . Nivel de instrucción.

Fuente: Elaboración propia

En la siguiente figura N° 3 podemos evidenciar que el mayor número de trabajadores tiene estudios secundarios con un 78%, siguiéndole el nivel primario con el 13% y muy escasos encuestados tienen estudios superiores representados por un 8%.

Tabla N°15

Porcentaje según edades de encuestados.

CARACTERISTICAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
24 - 29 AÑOS	6	10%
30 - 35 AÑOS	4	7%
36 - 41 AÑOS	20	33%
42 - 47 AÑOS	30	50%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la presente tabla N° 15 se detalla que el mayor número de trabajadores de la planta tiene más de 40 años de edad, representando más de 50% de los trabajadores.

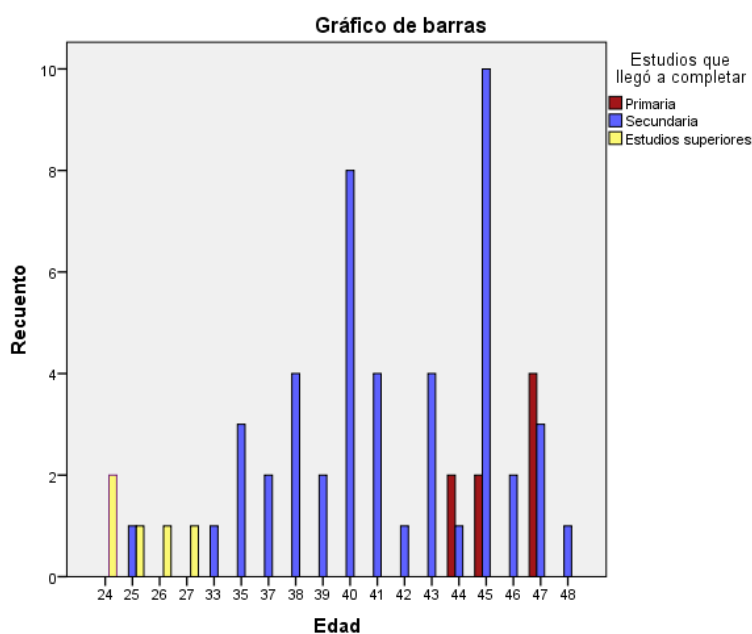


Figura N°4 Edad relacionada con nivel de instrucción

Fuente: Elaboración propia

En la presente grafica apreciamos la relación que hay entre las variables demográficas edad y nivel de instrucción, notándose claramente que sólo algunos trabajadores que tienen menos de 28 años de edad cuentan con estudios superiores (5 encuestados), y que en su gran mayoría los trabajadores cuentan con el grado de instrucción de secundaria (47 encuestados). Por otro lado, vemos que a medida que aumenta la edad en los trabajadores aparece el grado de instrucción de primaria (8 encuestados). (Ver figura N° 04)

Tabla N°16

Estadísticos de antigüedad en la empresa

Estadísticos		
Antigüedad en la empresa, en meses		
N	Válidos	60
	Perdidos	0
Media		54,77
Mediana		59,00
Moda		60
Desv. típ.		29,461
Varianza		867,945
Asimetría		,548
Error típ. de asimetría		,309
Curtosis		,956
Error típ. de curtosis		,608
Rango		143
Mínimo		1
Máximo		144
Percentiles	25	31,25
	50	59,00
	75	69,50

Fuente: Elaboración propia

Como apreciamos en la Tabla N° 16 el promedio de meses que tienen empleados trabajando en la empresa es de 54.77 meses, la mitad de las personas tiene trabajando menos de 59 meses y la otra mitad tiene más de 59 meses trabajando ahí, 60 meses (5 años) es lo que más se repitió en la antigüedad laboral. También podemos apreciar que el tiempo mínimo de antigüedad laboral es de 1 mes y el tiempo máximo es de 144 meses (12años). En los percentiles que nos arrojó el SPSS podemos contrastar que el 25% de los trabajadores tiene menos de 31 meses de antigüedad, el 50% tiene menos de 59 meses de antigüedad y el 50% también tendría más de 59 meses de antigüedad.

Tabla N°17

Pruebas de normalidad para edad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Edad	,166	60	,000	,841	60	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 17 se realizó con la finalidad de saber si la variable cuantitativa edad era normal o no, como es una investigación trabajada con una muestra 60 encuestados nos fijaremos en la prueba de Kolmogorov-Smirnova. Como el Sig es menor a 0.05 podemos concluir que esta variable edad no tiene una distribución normal (asimétrica) (ver figura en ANEXO A)

Tabla N°18

Prueba de muestras independientes 24 años de edad

Prueba de muestras independientes 24 años de edad										
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
CONDICIONES DE TRABAJO	No se asumen varianzas iguales	.13	.716	1.901	1.065	.296	.966	.508	-4.629	6.560
		3								
CONTROL	No se asumen varianzas iguales	5.8	.019	12.974	57.000	.000	1.431	.110	1.210	1.652
		36								
ORGANIZACION	No se asumen varianzas iguales	.93	.337	1.731	1.024	.329	1.741	1.006	-10.358	13.841
		7								
AFECTIVO	No se asumen varianzas iguales	7.9	.007	-	57.000	.000	-1.552	.082	-1.716	-1.387
		21		18.875						

CONTINUO	No se asumen	2.0	.162	-	57.000	.000	-1.776	.102	-1.979	-1.573
	varianzas	05		17.489						
	iguales									
NORMATIVO	No se asumen	4.2	.043	-	57.000	.000	-1.655	.091	-1.836	-1.474
	varianzas	71		18.280						
	iguales									

Fuente: Elaboración propia

En la anterior Tabla N°18 se identifican aquellas dimensiones en donde los dos grupos (Hasta 24 años y mayores de 24 años) su diferencia de medias es significativa resultando que esto se da en la dimensión control de satisfacción laboral y con las tres dimensiones de compromiso organizacional.

Asimismo, en la siguiente tabla N°19, lo que se puede resaltar es que en la dimensión de Control entre los grupos de la variable sociodemográfica específica de trabajadores de hasta 24 años y mayores de 24 años tienen una diferencia de medias significativas, revelando que tiene la media mayor en los trabajadores de hasta 24 años (6.00), por lo contrario en la variable Compromiso organizacional la media mayor se encuentra en el grupo de mayores de 24 años. Como se aprecia en el signo del Sig. Es positivo, diremos que cuando los valores de una variable suban, los de la otra también aumentarán.

Tabla N°19

Estadísticas de grupo PRUEBA T variable 24 años

Estadísticas de grupo PRUEBA T					
24 años		N	Media	desviación estándar	Media de error estándar
CONDICIONES DE TRABAJO	Hasta 24 años	2	5.50	.707	.500
	Mayores de 24 años	58	4.53	.681	.089
CONTROL	Hasta 24 años	2	6.00	0.000	0.000
	Mayores de 24 años	58	4.57	.840	.110
ORGANIZACION	Hasta 24 años	2	5.00	1.414	1.000
	Mayores de 24 años	58	3.26	.828	.109
AFECTIVO	Hasta 24 años	2	3.00	0.000	0.000
	Mayores de 24 años	58	4.55	.626	.082
CONTINUO	Hasta 24 años	2	4.00	0.000	0.000
	Mayores de 24 años	58	5.78	.773	.102
NORMATIVO	Hasta 24 años	2	3.00	0.000	0.000
	Mayores de 24 años	58	4.66	.690	.091

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°20

Prueba de muestras independientes 38 años de edad

Prueba de muestras independientes // 38 AÑOS DE EDAD										
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
CONDICIONES DE TRABAJO	No se asumen varianzas iguales	.44	.506	.419	31.212	.678	.080	.190	-.308	.467
CONTROL	No se asumen varianzas iguales	.18	.666	4.157	25.399	.000	.949	.228	.479	1.419
ORGANIZACION	No se asumen varianzas iguales	1.4	.228	2.717	21.198	.013	.761	.280	.179	1.344
APECTIVO	No se asumen varianzas iguales	81.	.000	-1.663	17.823	.114	-.426	.256	-.965	.113

CONTINUO	No se asumen	28.	.000	-2.374	17.603	.029	-.722	.304	-1.361	-.082
	varianzas	273								
	iguales									
NORMATIVO	No se asumen	45.	.000	-1.032	17.274	.316	-.307	.297	-.933	.320
	varianzas	756								
	iguales									

Fuente: Elaboración propia

En la anterior Tabla N°20 se identifican aquellas dimensiones en donde los dos grupos (Hasta 38 años y mayores de 38 años) su diferencia de medias es significativa resultando que esto se da en la dimensión control y organización de satisfacción laboral y en la dimensión continuo de compromiso organizacional.

Asimismo, en la siguiente tabla N°21, lo que se puede resaltar es que en la dimensión de Control y Organización entre los grupos de la variable sociodemográfica específica de trabajadores de hasta 38 años y mayores de 38 años tienen una diferencia de medias significativas, revelando que tiene la media mayor en los trabajadores de hasta 38 años, por lo contrario en la variable Compromiso organizacional la media mayor de la dimensión continuo se encuentra en el grupo de mayores de 38 años. Como se aprecia en el signo del Sig. Es positivo, diremos que cuando los valores de una variable suban, los de la otra también aumentarán.

Tabla N°21

*Estadísticas de grupo PRUEBA T, 38 años edad***estadísticas de grupo PRUEBA T**

	38 años	N	Media	desviación estándar	Media de error estándar
CONDICIONES DE TRABAJO	Hasta 38 años	16	4.63	.619	.155
	Mayores de 38	44	4.55	.730	.110
CONTROL	Hasta 38 años	16	5.31	.793	.198
	Mayores de 38	44	4.36	.750	.113
ORGANIZACION	Hasta 38 años	16	3.88	1.025	.256
	Mayores de 38	44	3.11	.754	.114
AFECTIVO	Hasta 38 años	16	4.19	.981	.245
	Mayores de 38	44	4.61	.493	.074
CONTINUO	Hasta 38 años	16	5.19	1.167	.292
	Mayores de 38	44	5.91	.563	.085
NORMATIVO	Hasta 38 años	16	4.38	1.147	.287
	Mayores de 38	44	4.68	.518	.078

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°22

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		CONDICIONES DE TRABAJO	CONTROL	ORGANIZACIÓN	AFFECTIVO	CONTINUO	NORMATIVO
N		60	60	60	60	60	60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	4.57	4.62	3.32	4.50	5.72	4.60
	Desviación típica	.698	.865	.892	.676	.825	.741
	Absoluta	.292	.229	.222	.370	.368	.355
Diferencias más extremas	Positiva	.292	.229	.222	.230	.266	.245
	Negativa	-.233	-.204	-.195	-.370	-.368	-.355
Z de Kolmogorov-Smirnov		2.259	1.771	1.719	2.867	2.848	2.752
Sig. asintót. (bilateral)		.000	.004	.005	.000	.000	.000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 23

Correlaciones de dimensiones

			condiciones de trabajo	Control	organización	afectivo	continuo	normativo
Rho de	condiciones	Coefficiente de correlación	1.000	,359**	,717**	.071	-.126	,266*
Spearman	de trabajo	Sig. (bilateral)		.005	.000	.590	.336	.040
		N	60	60	60	60	60	60
	Control	Coefficiente de correlación		1.000	,569**	-.041	-.029	.187
		Sig. (bilateral)			.000	.755	.823	.154
		N		60	60	60	60	60
	organización	Coefficiente de correlación			1.000	-.085	-.153	.046
		Sig. (bilateral)				.516	.243	.728
		N			60	60	60	60
	Afectivo	Coefficiente de correlación				1.000	,269*	,781**
		Sig. (bilateral)					.038	.000
		N				60	60	60
	Continuo	Coefficiente de correlación					1.000	,311*
		Sig. (bilateral)						.016
		N					60	60
	normativo	Coefficiente de correlación						1.000
		Sig. (bilateral)						
		N						60

La tabla N° 23 se realizó en base a una prueba de normalidad de todas las dimensiones, para comprobar si había distribución normal o no, dando como resultado que todas las dimensiones tienen una distribución que no es normal, porque su Sig. es menor a 0.05, por consiguiente, se trabajó con el coeficiente de correlación de Spearman en SPSS.

Se puede apreciar que tenemos cuatro correlaciones al 1% de error, de las cuales dos son fuertes: Condiciones de trabajo y Organización (0.717) y las dimensiones de Afectivo con Normativo (0.781); la siguiente correlación, tiene fuerza moderada (0.569) Control con Organización y finalmente está la correlación con fuerza débil (0.359) que es Condiciones de trabajo con Control.

Luego se puede apreciar tres correlaciones al 5% de error, Afectivo con Continuo (0.269) con fuerza débil, al igual que Continuo con Normativo (0.311) y finalmente Normativo y Condiciones de trabajo.

Estos resultados se pueden comparar con la investigación de Zurita et al. (2014), que investigó la comparación de las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional, donde sus resultados explican que tienen una alta correlación, y plantean la posibilidad de que al mejorar el compromiso con la organización o bien la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Granada, se beneficiaría de ello la otra variable analizada en esa investigación; en donde se discrepa con los resultados de la presente investigación, porque en este caso es un rubro diferente el que se está investigando, donde la mayoría del personal encuestado no tiene grado superior de estudios

Por otro lado, en la investigación de Gómez, Recio, Avalos y González. (2013), Se analizó la relación entre las variables de satisfacción laboral y las variables de compromiso organizacional, específicamente se analizaron la relación entre las dimensiones estudiadas y sus respectivas variables, como coincide con la presente

investigación en la que | existe relación, pero con fuerza moderada a débil, Coincidiendo porque al igual que la empresa que se está investigando esta es también de manufactura.

En la investigación de Marquina (2013), en una universidad, aplicó la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC (Palma, 1999) y la Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios ASD (Grajales, 2000) a 121 personas empleados. Los resultados revelan que existe insatisfacción laboral en un nivel medio; sin embargo, pese al resultado anterior, el compromiso organizacional presenta altos niveles, por lo que se sienten identificados con la institución y le brindan su lealtad. Estos resultados difieren con la presente investigación, se entiende porque en este caso la empresa es una casa de estudios superiores y en el caso de esta investigación es una procesadora comercializadora de Sacos.

H1: Tanto el grado de satisfacción laboral como el grado de compromiso organizacional de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC son bajos.

El resultado que arrojó la encuesta rechaza la hipótesis propuesta: El grado de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC están en el nivel Medio.

H2: La satisfacción laboral respecto a las condiciones de trabajo está en un nivel bajo para los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC.

El resultado que se obtuvo de la encuesta rechaza la hipótesis propuesta: El grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC están en de nivel Medio.

H3: La satisfacción laboral acerca del control de trabajo está en nivel alto para los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC.

El resultado que se consiguió de la encuesta rechaza la hipótesis propuesta: El grado de satisfacción laboral respecto al control de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC están en el nivel Medio.

H4: La satisfacción laboral en cuanto a la organización de trabajo está en categoría Baja para los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC.

El resultado que arrojó la encuesta rechaza la hipótesis propuesta: El grado de satisfacción laboral de organización de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC están en el nivel Medio.

H5: Los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC están en nivel Bajo respecto a los indicadores del compromiso organizacional afectivo

El resultado que consiguió la encuesta rechaza la hipótesis propuesta: El grado de compromiso organizacional afectivo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC están en el nivel Medio.

H6: Los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC están en categoría baja respecto a los indicadores del compromiso organizacional de continuidad.

El resultado que arrojó la encuesta rechaza la hipótesis propuesta: El grado de compromiso organizacional de continuidad de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC están en el nivel Medio.

H7: Los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC están en categoría media respecto a los indicadores del compromiso organizacional normativo.

El resultado que arrojó la encuesta aprueba la hipótesis propuesta: El grado de compromiso organizacional normativo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC están en el nivel Medio.

H8: Existe diferencia significativa entre las medias de las variables socio demográfica edad a favor del grupo de edad más antiguo, respecto a las dimensiones de satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC.

El resultado que se obtuvo rechaza la hipótesis 8, pues la media del grupo menor (Hasta 38 años) es mayor que el grupo mayor (Mayor a 38 años) respecto a dos de las tres dimensiones de satisfacción laboral, no habiendo diferencia significativa respecto a la dimensión "Condiciones de trabajo".

H9: Existe diferencia significativa entre las medias de las variables socio demográfica edad a favor del grupo de edad más antiguo, respecto a las dimensiones compromiso organizacional de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC.

El resultado que se obtuvo aprueba la hipótesis 9, pues la media del grupo menor (Hasta 24 años) es menor que el grupo mayor (Mayor a 24 años) respecto a las tres dimensiones de compromiso organizacional.

V. Conclusiones

La investigación hace referencia a la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional en los trabajadores del área de producción de la empresa procesadora comercializadora PROCOMSAC.

Considerando la importancia de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, se llevaron a cabo diversas investigaciones que sirven como argumento y dan soporte a la resolución de los objetivos planteados en la investigación.

Se evidenció que las variables analizadas no siguen una distribución normal ($p < 0.05$), según la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

OBJETIVO GENERAL: Establecer el grado de correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC.

- Se puede afirmar que no existe correlación entre la “satisfacción laboral” y el “compromiso organizacional”, porque de las nueve posibles correlaciones que pudieran existir entre las tres dimensiones de Satisfacción Laboral con las tres dimensiones de Compromiso Laboral, solamente en una combinación se da una correlación significativa y con baja fuerza (0,266) dándose entre la dimensión Normativa con la dimensión Condiciones de Trabajo.

- Por otro lado, sí se observa una correlación significativa entre las dimensiones del mismo constructo o variable, así pues, en la Satisfacción Laboral las tres posibles combinaciones son significativas aunque con fuerza variable: Condiciones de trabajo vs Control (0,359** = Baja); Condiciones de trabajo vs Organización (0,717** = Alta) y Control vs Organización (0,59** = Moderada).

- De igual manera, se observa para las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional, las tres posibles combinaciones son

significativas aunque con fuerza variable: Afectivo vs Continuo (0.269* = Baja); Afectivo vs Normativo (0.781** = Alta); Continuo – Normativo (0.311* = Baja).

OBJETIVO 1 Determinar el grado de satisfacción laboral respecto a las condiciones de trabajo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC

OBJETIVO 2 Determinar el grado de satisfacción laboral acerca del control de trabajo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC

OBJETIVO 3 Determinar el grado de satisfacción laboral en cuanto a la organización de trabajo o de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC

Respecto al nivel encontrado en las dimensiones correspondientes a Satisfacción Laboral, se puede afirmar que las tres están en la categoría Media, para la dimensión Condiciones de Trabajo (4.54) ubicada en el rango Medio >3.67 hasta 4.67; Control (4.57) ubicada en el rango Medio >4.20 hasta 4.60; Organización (3.58) ubicada en el rango Medio >3.00 hasta 3.67.

OBJETIVO 4 Determinar el grado de compromiso organizacional afectivo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC

OBJETIVO 5 Determinar el grado de compromiso organizacional de continuidad de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC

OBJETIVO 6 Determinar el grado de compromiso organizacional normativo de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC

Respecto al nivel encontrado en las dimensiones correspondientes a Compromiso Organizacional, se puede afirmar que las tres están en la categoría Media, para la dimensión Afectivo (4.38) ubicada en el rango Medio >4.17 hasta 4.67; Continuidad (5.68) ubicada en el rango

Medio > 5.33 hasta 6.00; Normativa (4.44) ubicada en el rango Medio >4.17 hasta 4.67.

OBJETIVO 7 Comprobar si hay diferencia significativa entre las medias de las variables socio demográfica edad, respecto a las dimensiones de satisfacción laboral, de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC

El grado de significancia de acuerdo a la variable socio demográfica edad tiene un índice mediano, por lo que podemos concluir que a menor edad, hay mayor satisfacción laboral

OBJETIVO 8 Comprobar si hay diferencia significativa entre las medias de las variables socio demográfica edad, respecto a las dimensiones de compromiso organizacional, de los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC

El grado de significancia de acuerdo a la variable socio demográfica edad tiene un índice mediano, por lo que podemos concluir que a mayor edad, hay mayor satisfacción laboral

OBJETIVO 9 Determinar cómo están distribuidos los trabajadores según edad, tiempo de permanencia y grado de instrucción en los trabajadores del área de producción de la empresa PROCOMSAC.

El mayor número de trabajadores de la planta tiene más de 40 años de edad, representando más de 50% de los trabajadores. El 50% tiene en promedio 59 meses de antigüedad. Respecto a nivel de instrucción, el mayor número de trabajadores tiene estudios secundarios con un 78%, siguiéndole el nivel primario con el 13% y muy escasos encuestados tienen estudios superiores representados por un 8%.

VI. Recomendaciones

Las empresas hoy en día se interesan porque su personal se sienta satisfecho, con la labor que realiza ya que de esta manera podrán obtener resultados exitosos al alcanzar las metas propuestas y aumentar el nivel de productividad, es por lo consiguiente que se recomienda a los directivos que tienen el mando, implementar políticas de capacitación, talleres y adiestramiento, ya que como nos mostraron los resultados un porcentaje alto de los trabajadores tiene un nivel de instrucción muy básico. Con el objetivo de que los trabajadores se sientan satisfechos, motivados, apreciados, y de esta manera no solo generamos satisfacción y compromiso en los trabajadores, sino que también lo veremos reflejado en un mejor producto final para la venta.

Realizar constantemente encuestas a los trabajadores para que de este modo podamos hacerles un seguimiento a sus trabajadores y asegurarnos de su compromiso con la organización.

Se recomienda a los directivos a cargo del personal de producción, que introduzcan políticas de reconocimiento, para que de este modo el trabajador refuerce los lazos de compromiso con la organización, creando de esta manera apego a la institución, que luego se refleje en un elevado nivel de compromiso.

Crear un ambiente confortable, pues sus instalaciones, carecen de ventilación y limpieza, haciendo hincapié en la comunicación con los trabajadores para estar al tanto de sus necesidades.

Evitar recargar de trabajo al personal, esto puede generar estrés laboral y por consiguiente el ausentismo o la rotación de personal.

VII. Lista de Referencias

- Arias Galicia, F. (2001). "El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento" *Contaduría y Administración*. Enero-Marzo. Núm. 200. México. DF.
- Becker, H.S. (1960): «Notes on the concept of commitment». *American Journal of Sociology*, Vol. 66, pp. 32-42.
- Caballero, K. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Profesorado, Revista de Currículum Y Formación Del Profesorado*, 6(1-2), 1-10.
- Carolina Peña Cárdenas, M., Guadalupe Díaz Díaz, M., & Carrillo Puente, A. (2014). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. (Spanish). Relationship of organizational climate and job satisfaction in a small family business. (English), 9(1), 1165-1172. Retrieved from <http://libaccess.mcmaster.ca/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=94260496&site=ehost-live&scope=site>
- Castillero Amador Yalilis. (2005). La motivación y la gestión de la dirección. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/motivacion-gestion-de-la-direccion/>
- Carmen, M., Alcaraz, Z., Teresa, M., Quesada, J. M., Elia, M., Ronco, Q.,... Manzano, M. (2014). Compromiso Organizacional Y Satisfacción Laboral En Una. *REIDOCREA*, 3, 17-25.
- Calviño, M., López, V., & Zas, B. (2007). La Satisfacción Laboral y Participación, 1-18. Retrieved from <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cuba/cips/caudales06/fscommand/60ZLC1120.pdf>
- CLAURE, M. & BÖHRT, M. (2003): Tres dimensiones del compromiso organizacional: Identificación, membrecía y lealtad. Universidad Católica boliviana San Pablo. World wide web: [http://www.ucb.edu.bo/Publicaciones/Ajayu/volumen%202.1/TRES%20DIMENSIONES%20DEL%20COMPROMISO\(Articulo%20Completo\).http](http://www.ucb.edu.bo/Publicaciones/Ajayu/volumen%202.1/TRES%20DIMENSIONES%20DEL%20COMPROMISO(Articulo%20Completo).http)
- Curri van, D. (1999): "The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover", *Human Resource Management Review*, vol. 9 (4), pp. 495-524
- Flores Rivas, M. F., & Rodríguez Velandia, C. N. (2006). Relación entre compromiso organizacional y el desempeño contextual.

- Gaertner, S. (1999): "Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models", *Human Resource Management Review*, vol. 9 (4), pp. 479-493.
- García, J. (2004). Estudios descriptivos. *Nure Investigación, Disponible En La World Wide Web: ...*, 7, <http://webpersonal.uma.es/~jmpaez/websci/BLOQUEIII/DocbIII/Estudios%20descriptivos.pdf>
- Gomes, S. D., Recio, R. R., Avalos, S. M., Gonzáles, O. J (2013). Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de rio verde, S.L.P, 4(1), 59–76. <https://revpsicc.files.wordpress.com/2014/11/satisfaccic3b3n-laboral-y-compromiso-en-las-organizaciones-de-rio-verde.pdf>
- Gonzáles S. Francisco (2011). Satisfacción laboral y compromiso organizativo: estudio aplicado al sector hotelero en la provincia de córdoba.
- Gonzáles, D. & Marques, M. (2007). Relación entre la satisfacción laboral y la intención de abandonar la institución en docentes universitarios, 113.
- Guadalupe, A., Macías, C., & Coahuila-México, U. A. De. (2015). El compromiso organizacional como parte the organizational commitment as part of the, 10(2), 406–413.
- Herrera, D., & Parra, H. (2013). No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53, 1689–1699. <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons
- Linz, S. J. (2003): "Job satisfaction among Russian workers", *Journal of Manpower*, vol. 24 (6), pp. 626-645
- Marquina Vergara, C. F. (2013). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. *Revista Científica de Ciencias de La Salud*, 32–42.
- Mañas, M. Á., Salvador, C., Boada, J., González, E., & Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395–400.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). El cuestionario de satisfacción S10/12 : Estructura factorial, fiabilidad y validez [The S10/12 Job Satisfaction Questionnaire: Factorial structure, reliability and validity]. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*, 4(11), 179–187.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1998). Cuestionario de satisfacción laboral S10/12. Universitat de Valencia Unitat d'Investigació de Psicometria, 10–13. Retrieved from http://www.uv.es/~melialj/Research/Cuest_Satisf/S10_12.PDF

- Meyer, J. y Allen, N. (1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment." *Human Resource Management Review*
- Núñez Morillo, Emilio ; Solano Loran, C. (2008). Relación entre compensación total y compromiso organizacional (Estudio de caso: Empresa del sector retail), 145. Universidad Católica Andrés Bello.
- O'Reily, C. A. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on pro social behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71: 361-378
- Pérez, J., & Fidalgo, M. (1993). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Insht, 6. Retrieved from http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NT P/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf
- Robbins, S. (1998). *La Administración en el Mundo de Hoy*. Editorial Prentice Hall. México.
- Ruizalba Robledo, J. L. (University of W. L., Vallespín Arán, M., & González Porras, J... (2014). El voluntariado corporativo y sus efectos sobre la satisfacción laboral y el compromiso en empresas familiares de Andalucía The effect of corporate volunteering programs on job satisfaction and commitment in Andalusian family business enterprises . *Revista de Empresa Familiar*, 4, 45–58.
- Ruiz Hernández, S. C. (2012). *Estilos De Liderazgo Y Grado De Supervisión Sobre La Satisfacción Laboral*.
- Uceda Pintado, I. L. (2013). Influencia entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de satisfacción del cliente externo en las pollerías del distrito de la victoria en la ciudad de Chiclayo. Presentada a la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo 77.
- Villalba Moreno, O. (2001). Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo. *Revista Latinoamericana de Administración*, (26), 5–17.

4. Actividades y previsión de recursos

Tabla N°24

4.1.Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	AÑO 2015					AÑO 2016											
	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
	24	15	20	17	10												
TESIS I																	
1. Ideas y afianzamiento	x																
2. Selección del tema	x	x															
3. Búsqueda y recolección de información	x	x	X														
4. Planteamiento de la situación problemática	x	x															
5. Elaboración de objetivos generales y específicos		x	X														
6. Formulación del problema	x	x	X														
7. Elaboración de la Justificación	x	x															
8. Construcción de marco teórico	x	x															
9. Diseño de la operacionalización de variables			X	x													
10. Elaboración de la metodología e instrumentos			X	x													
11. Sustentación				x	x												
TESIS II																	
1. Aplicación del Instrumento																	
2. Recolección de datos								x	x	x	x						
3. Análisis e Interpretación de los datos																	
TESIS III																	
1. Interpretación de la información													x	x	x		
2. Presentación del informe final																x	x

Fuente: Elaboración propia

Presupuesto y financiamiento

Tabla N°25

Presupuesto del proyecto

BIENES	CANTIDAD	MONTO S/.
Papel Bond A4	1 millar	25.00
Fólder de Manila A4	7	5.00
Memoria USB	8 GB	20.00
Mica	8	4.00
Lápices	30	9.00
Tajador	4	2.00
Borrador	4	1.50
TOTAL BIENES		S/. 66.50

SERVICIOS	CANTIDAD	TOTAL S/.
Movilidad hasta la Empresa		200.00
Anillado		15.00
Impresión y fotocopiado		50.00
Internet		70.00
TOTAL SERVICIOS		S/. 335.00

TOTAL	S/. 401.50
--------------	-------------------

Fuente: Elaboración propia

VIII. Anexos

Anexo A

Tabla N° 1

Distribución de Frecuencias de: CONDICIONES DE TRABAJO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3,33	1	1.7	1.7	1.7
	3,67	9	15.0	15.0	16.7
	4,00	11	18.3	18.3	35.0
	4,33	9	15.0	15.0	50.0
	4,67	5	8.3	8.3	58.3
	5,00	17	28.3	28.3	86.7
	5,33	4	6.7	6.7	93.3
	5,67	3	5.0	5.0	98.3
	6,67	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 2

Distribución de Frecuencias de: CONTROL

CONTROL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3,20	2	3.3	3.3	3.3
	3,40	3	5.0	5.0	8.3
	3,60	7	11.7	11.7	20.0
	3,80	2	3.3	3.3	23.3
	4,00	3	5.0	5.0	28.3
	4,20	1	1.7	1.7	30.0

4,40	10	16.7	16.7	46.7
4,60	4	6.7	6.7	53.3
4,80	9	15.0	15.0	68.3
5,00	6	10.0	10.0	78.3
5,40	3	5.0	5.0	83.3
5,60	8	13.3	13.3	96.7
6,00	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 3

Distribución de Frecuencias de: ORGANIZACIÓN

ORGANIZACIÓN

			Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Frecuencia	Porcentaje		
Válido	2,00	6	10.0	10.0
	2,33	3	5.0	15.0
	2,67	5	8.3	23.3
	3,00	4	6.7	30.0
	3,33	6	10.0	40.0
	3,67	10	16.7	56.7
	4,00	10	16.7	73.3
	4,33	10	16.7	90.0
	4,67	3	5.0	95.0
	5,33	2	3.3	98.3
	6,00	1	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 4

*Distribución de Frecuencias de AFECTIVA***DIMENSIÓN DE COMPROMISO: AFECTIVA**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,50	2	3.3	3.3	3.3
	2,83	2	3.3	3.3	6.7
	3,00	1	1.7	1.7	8.3
	3,33	1	1.7	1.7	10.0
	3,67	3	5.0	5.0	15.0
	3,83	2	3.3	3.3	18.3
	4,00	3	5.0	5.0	23.3
	4,17	4	6.7	6.7	30.0
	4,33	6	10.0	10.0	40.0
	4,50	7	11.7	11.7	51.7
	4,67	6	10.0	10.0	61.7
	4,83	14	23.3	23.3	85.0
	5,00	7	11.7	11.7	96.7
	5,17	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 5

*Distribución de Frecuencias de CONTINUIDAD***CONTINUIDAD**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3,17	1	1.7	1.7	1.7
	3,67	2	3.3	3.3	5.0
	3,83	3	5.0	5.0	10.0

5,17	4	6.7	6.7	16.7
5,33	6	10.0	10.0	26.7
5,50	7	11.7	11.7	38.3
5,67	4	6.7	6.7	45.0
5,83	3	5.0	5.0	50.0
6,00	5	8.3	8.3	58.3
6,17	9	15.0	15.0	73.3
6,33	10	16.7	16.7	90.0
6,50	5	8.3	8.3	98.3
6,67	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 6

Distribución de Frecuencias de NORMATIVA

NORMATIVA

			Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Frecuencia	Porcentaje		
Válido	2,67	4	6.7	6.7
	2,83	2	3.3	10.0
	3,50	3	5.0	15.0
	3,83	2	3.3	18.3
	4,00	4	6.7	25.0
	4,17	5	8.3	33.3
	4,33	1	1.7	35.0
	4,50	1	1.7	36.7
	4,67	13	21.7	58.3
	4,83	11	18.3	76.7
	5,00	7	11.7	88.3
	5,17	2	3.3	91.7

5,33	2	3.3	3.3	95.0
5,50	3	5.0	5.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 7

Categoría laboral

CATEGORÍA LABORAL DEL ENCUESTADO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Aprendiz	2	3,3	3,3	3,3
Válidos Empleado	58	96,7	96,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 8

Nivel de instrucción.

Estudios que llegó a completar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Primaria	8	13,3	13,3	13,3
Válidos Secundaria	47	78,3	78,3	91,7
Estudios superiores	5	8,3	8,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

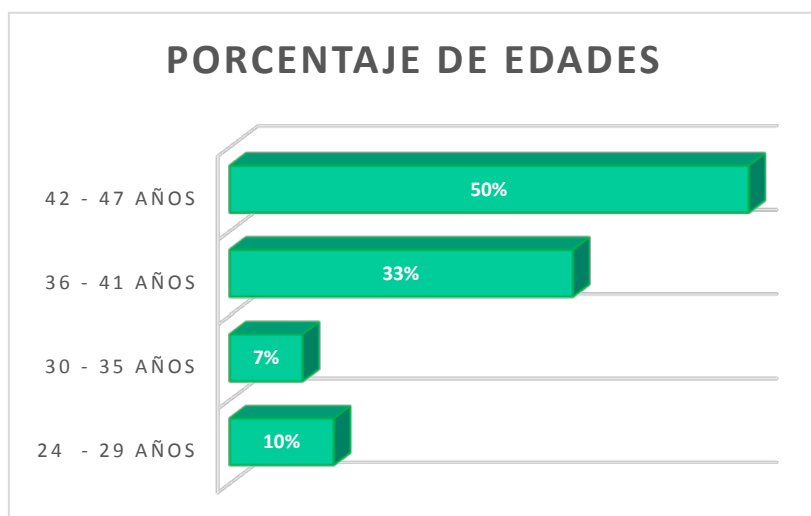


Figura N° 01 Porcentaje de edades de encuestados.

FUENTE: Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 9

Cuadro de contingencia Edad relacionado con Estudios que llegó a completar el trabajador

			Estudios que llegó a completar			Total
			Primaria	Secundaria	Estudios superiores	
Edad	24	Recuento	0	0	2	2
		% dentro de Estudios que llegó a completar	0,0%	0,0%	40,0%	3,3%
	25	Recuento	0	1	1	2
		% dentro de Estudios que llegó a completar	0,0%	2,1%	20,0%	3,3%
	26	Recuento	0	0	1	1
		% dentro de Estudios que llegó a completar	0,0%	0,0%	20,0%	1,7%
	27	Recuento	0	0	1	1
		% dentro de Estudios que llegó a completar	0,0%	0,0%	20,0%	1,7%

33	Recuento	0	1	0	1
	% dentro de Estudios que llegó a completar	0,0%	2,1%	0,0%	1,7%
35	Recuento	0	3	0	3
	% dentro de Estudios que llegó a completar	0,0%	6,4%	0,0%	5,0%
37	Recuento	0	2	0	2
	% dentro de Estudios que llegó a completar	0,0%	4,3%	0,0%	3,3%
38	Recuento	0	4	0	4
	% dentro de Estudios que llegó a completar	0,0%	8,5%	0,0%	6,7%
39	Recuento	0	2	0	2
	% dentro de Estudios que llegó a completar	0,0%	4,3%	0,0%	3,3%
40	Recuento	0	8	0	8
	% dentro de Estudios que llegó a completar	0,0%	17,0%	0,0%	13,3%
41	Recuento	0	4	0	4
	% dentro de Estudios que llegó a completar	0,0%	8,5%	0,0%	6,7%
42	Recuento	0	1	0	1
	% dentro de Estudios que llegó a completar	0,0%	2,1%	0,0%	1,7%
43	Recuento	0	4	0	4
	% dentro de Estudios que llegó a completar	0,0%	8,5%	0,0%	6,7%
44	Recuento	2	1	0	3
	% dentro de Estudios que llegó a completar	25,0%	2,1%	0,0%	5,0%
45	Recuento	2	10	0	12

		% dentro de Estudios que llegó a completar	25,0%	21,3%	0,0%	20,0%
	46	Recuento	0	2	0	2
		% dentro de Estudios que llegó a completar	0,0%	4,3%	0,0%	3,3%
	47	Recuento	4	3	0	7
		% dentro de Estudios que llegó a completar	50,0%	6,4%	0,0%	11,7%
	48	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de Estudios que llegó a completar	0,0%	2,1%	0,0%	1,7%
Total		Recuento	8	47	5	60
		% dentro de Estudios que llegó a completar	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

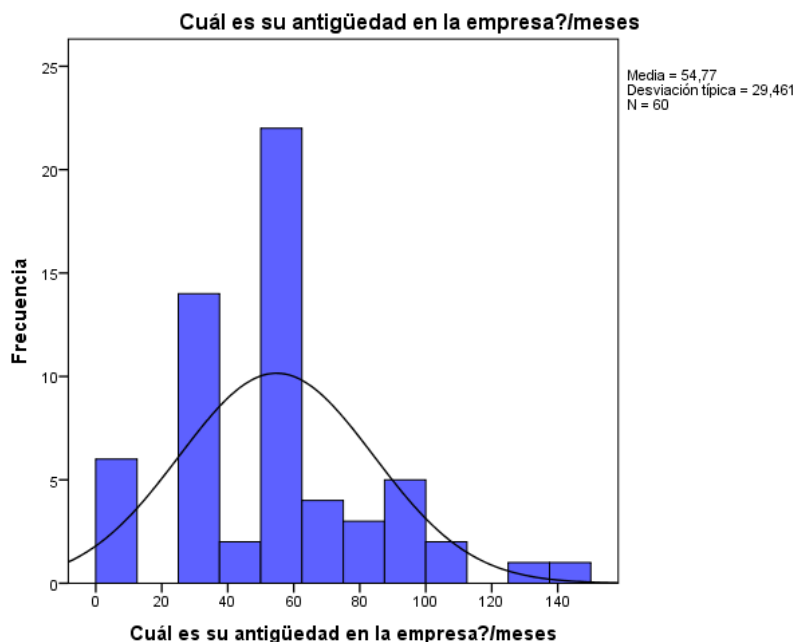


Figura N° 2 Meses de antigüedad en la empresa.

Fuente: Elaboración propia

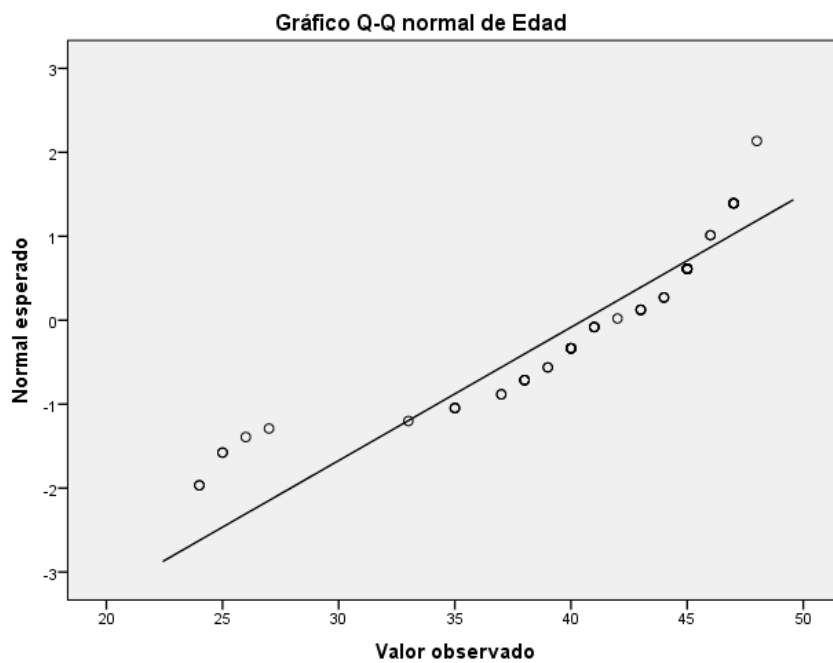


Figura N° 3 Prueba de normalidad variable edad

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°10

Prueba de muestras independientes variable 39 años

Prueba de muestras independientes // 39 AÑOS										
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
CONDICIONES DE TRABAJO	No se asumen varianzas iguales	.416	.521	-.086	38.314	.932	-.016	.184	-.389	.357
CONTROL	Se asumen varianzas iguales	.004	.948	4.448	58	.000	.944	.212	.519	1.369
ORGANIZACION	No se asumen varianzas iguales	.770	.384	3.211	26.131	.003	.817	.255	.294	1.341
AFECTIVO	No se asumen varianzas iguales	36.705	.000	-2.069	21.133	.051	-.476	.230	-.955	.002

CONTINUO	No se asumen varianzas iguales	28.738	.000	-1.871	20.196	.076	-.548	.293	-1.158	.062
NORMATIVO	No se asumen varianzas iguales	34.968	.000	-1.425	20.269	.169	-.381	.267	-.938	.176

Fuente: Elaboración propia.

En la anterior Tabla N°10 se identifican aquellas dimensiones en donde los dos grupos (Hasta 39 años y mayores de 39 años) su diferencia de medias es significativa resultando que esto se da en las dimensión control y organización de satisfacción laboral. Como se aprecia en el signo del Sig. Es positivo, diremos que cuando los valores de una variable suban, los de la otra también aumentarán.

Asimismo, en la siguiente tabla N°11, lo que se puede resaltar es que en la dimensión de Control y Organización entre los grupos de la variable sociodemográfica específica de trabajadores de hasta 39 años y mayores de 39 años tienen una diferencia de medias significativas, revelando que tiene la media mayor en los trabajadores de hasta 39 años de la variable satisfacción laboral.

Tabla N° 11

PRUEBA T variable 39 años

Estadísticas de grupo // PRUEBA T					
39 años		N	Media	desviación estándar	Media de error estándar
CONDICIONES DE TRABAJO	Hasta 39 años	18	4.56	.616	.145
	Mayores de 39 años	42	4.57	.737	.114
CONTROL	Hasta 39 años	18	5.28	.752	.177
	Mayores de 39 años	42	4.33	.754	.116
ORGANIZACION	Hasta 39 años	18	3.89	.963	.227
	Mayores de 39 años	42	3.07	.745	.115
AFECTIVO	Hasta 39 años	18	4.17	.924	.218
	Mayores de 39 años	42	4.64	.485	.075
CONTINUO	Hasta 39 años	18	5.33	1.188	.280
	Mayores de 39 años	42	5.88	.550	.085
NORMATIVO	Hasta 39 años	18	4.33	1.085	.256
	Mayores de 39 años	42	4.71	.508	.078

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°12

Prueba de muestras independientes variable 40 años

Prueba de muestras independientes // 40 AÑOS										
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
CONDICIONES DE TRABAJO	Se asumen varianzas iguales	.988	.324	-1.405	58	.165	-.253	.180	-.614	.108
	No se asumen varianzas iguales			-1.459	57.993	.150	-.253	.174	-.601	.094
CONTROL	Se asumen varianzas iguales	.166	.686	2.162	58	.035	.473	.219	.035	.911
	No se asumen varianzas iguales			2.147	52.487	.036	.473	.220	.031	.915
ORGANIZACION	Se asumen varianzas iguales	1.627	.207	1.711	58	.092	.391	.229	-.067	.849
	No se asumen varianzas iguales			1.659	46.620	.104	.391	.236	-.083	.866

AFECTIVO	Se asumen varianzas iguales	15.793	.000	-2.854	58	.006	-.475	.166	-.808	-.142
	No se asumen varianzas iguales			-2.662	37.117	.011	-.475	.178	-.837	-.114
CONTINUO	Se asumen varianzas iguales	20.707	.000	-1.477	58	.145	-.314	.213	-.741	.112
	No se asumen varianzas iguales			-1.350	32.862	.186	-.314	.233	-.788	.159
NORMATIVO	Se asumen varianzas iguales	20.811	.000	-2.413	58	.019	-.448	.186	-.820	-.076
	No se asumen varianzas iguales			-2.229	34.946	.032	-.448	.201	-.856	-.040

Fuente: Elaboración propia

En la anterior Tabla N° 12 se identifican aquellas dimensiones en donde los dos grupos (Hasta 40 años y mayores de 40 años) su diferencia de medias es significativa resultando que esto se da en la dimensión control de satisfacción laboral y con las dimensiones afectivo y normativo de compromiso organizacional. Como pudimos notar en el signo del Sig. Es positivo, diremos que cuando los valores de una variable suban, los de la otra también aumentarán

Asimismo, en la siguiente tabla N°13, lo que se puede resaltar es que en la dimensión de Control entre los grupos de la variable sociodemográfica específica de trabajadores de hasta 40 años y mayores de 40 años tienen una diferencia de medias significativas, revelando que tiene la media mayor en los trabajadores de hasta 40 años, por lo contrario en

la variable Compromiso organizacional la media mayor se encuentra en el grupo de mayores de 40 años, específicamente en las dimensiones de afectivo y normativo.

Tabla N°13

PRUEBA T, variable 40 años

Estadísticas de grupo PRUEBA T					
40 años		N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
CONDICIONES DE TRABAJO	Hasta 40 años	26	4.42	.578	.113
	Mayores de 40 años	34	4.68	.768	.132
CONTROL	Hasta 40 años	26	4.88	.864	.169
	Mayores de 40 años	34	4.41	.821	.141
ORGANIZACION	Hasta 40 años	26	3.54	.989	.194
	Mayores de 40 años	34	3.15	.784	.134
AFECTIVO	Hasta 40 años	26	4.23	.815	.160
	Mayores de 40 años	34	4.71	.462	.079
CONTINUO	Hasta 40 años	26	5.54	1.104	.216
	Mayores de 40 años	34	5.85	.500	.086
NORMATIVO	Hasta 40 años	26	4.35	.936	.183
	Mayores de 40 años	34	4.79	.479	.082

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 14

Prueba de muestras independientes variable 41 años

Prueba de muestras independientes // 41 AÑOS										
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas				prueba t para la igualdad de medias				
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
CONDICIONES DE TRABAJO	No se asumen varianzas iguales	.751	.390	-2.299	52.643	.025	-.400	.174	-.749	-.051
CONTROL	Se asumen varianzas iguales	.011	.916	1.987	58	.052	.433	.218	-.003	.870
ORGANIZACION	No se asumen varianzas iguales	2.194	.144	1.013	53.999	.316	.233	.230	-.229	.695
AFECTIVO	No se asumen varianzas iguales	14.706	.000	-2.825	46.191	.007	-.467	.165	-.799	-.134
CONTINUO	No se asumen varianzas iguales	20.210	.000	-1.751	40.814	.088	-.367	.209	-.790	.056

NORMATIVO	No se asumen varianzas iguales	24.593	.000	-3.406	40.704	.001	-.600	.176	-.956	-.244
-----------	-----------------------------------	--------	------	--------	--------	------	-------	------	-------	-------

Fuente: Elaboración propia

En la anterior Tabla N° 14 se identifican aquellas dimensiones en donde los dos grupos (Hasta 41 años y mayores de 41 años) su diferencia de medias es significativa resultando que esto se da en la dimensión condiciones de trabajo de satisfacción laboral y con las dimensiones afectivo y normativo de compromiso organizacional. Como pudimos notar en el signo del Sig. Es positivo, por ello diremos que cuando los valores de una variable suban, los de la otra también aumentarán

Asimismo, en la siguiente tabla N°15, lo que se puede resaltar es que en la dimensión de Control entre los grupos de la variable sociodemográfica específica de trabajadores de hasta 41 años y mayores de 41 años tienen una diferencia de medias significativas, revelando que tiene la media mayor en los trabajadores mayores de 41 años, al igual que en la variable Compromiso organizacional la media mayor se encuentra en el grupo de mayores de 41 años, específicamente en las dimensiones de afectivo y normativo.

Tabla N° 15

PRUEBA T, variable 41 años

Estadísticas de grupo PRUEBA T					
41 años		N	Media	desviación estándar	Media de error estándar
CONDICIONES DE TRABAJO	Hasta 41 años	30	4.37	.556	.102
	Mayores de 41 años	30	4.77	.774	.141
CONTROL	Hasta 41 años	30	4.83	.834	.152
	Mayores de 41 años	30	4.40	.855	.156
ORGANIZACIÓN	Hasta 41 años	30	3.43	1.006	.184
	Mayores de 41 años	30	3.20	.761	.139
AFECTIVO	Hasta 41 años	30	4.27	.785	.143
	Mayores de 41 años	30	4.73	.450	.082
CONTINUO	Hasta 41 años	30	5.53	1.042	.190
	Mayores de 41 años	30	5.90	.481	.088
NORMATIVO	Hasta 41 años	30	4.30	.877	.160
	Mayores de 41 años	30	4.90	.403	.074

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°16

*Prueba de muestras independientes variable 42 años***Prueba de muestras independientes // 42 AÑOS**

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas				prueba t para la igualdad de medias				
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
CONDICIONES DE TRABAJO	No se asumen varianzas iguales	.751	.390	-2.299	52.643	.025	-.400	.174	-.749	-.051
	Se asumen varianzas iguales	.011	.916	1.987	58	.052	.433	.218	-.003	.870
CONTROL	Se asumen varianzas iguales									
ORGANIZACIÓN	No se asumen varianzas iguales	2.194	.144	1.013	53.999	.316	.233	.230	-.229	.695
N	No se asumen varianzas iguales									
AFECTIVO	No se asumen varianzas iguales	14.706	.000	-2.825	46.191	.007	-.467	.165	-.799	-.134
CONTINUO	No se asumen varianzas iguales	20.210	.000	-1.751	40.814	.088	-.367	.209	-.790	.056
NORMATIVO	No se asumen varianzas iguales	24.593	.000	-3.406	40.704	.001	-.600	.176	-.956	-.244

Fuente: Elaboración propia

En la anterior Tabla N° 16 se identifican aquellas dimensiones en donde los dos grupos (Hasta 42 años y mayores de 42 años) su diferencia de medias es significativa resultando que esto se da en la dimensión condiciones de trabajo de satisfacción laboral y con las dimensiones afectivo y normativo de compromiso organizacional. Como pudimos notar en el signo del Sig. Es positivo, por ello diremos que cuando los valores de una variable suban, los de la otra también aumentarán

Asimismo, en la siguiente tabla N°17, lo que se puede resaltar es que en la dimensión de Control entre los grupos de la variable sociodemográfica específica de trabajadores de hasta 42 años y mayores de 42 años tienen una diferencia de medias significativas, revelando que tiene la media mayor en los trabajadores mayores de 42 años, al igual que en la variable Compromiso organizacional la media mayor se encuentra en el grupo de mayores de 42 años, específicamente en las dimensiones de afectivo y normativo.

Tabla N°17

PRUEBA T, variable 42 años

Estadísticas de grupo // PRUEBA T					
42 años		N	Media	desviación estándar	Media de error estándar
CONDICIONES DE TRABAJO	Hasta 42 años	30	4.37	.556	.102
	Mayores de 42 años	30	4.77	.774	.141
CONTROL	Hasta 42 años	30	4.83	.834	.152
	Mayores de 42 años	30	4.40	.855	.156
ORGANIZACION	Hasta 42 años	30	3.43	1.006	.184
	Mayores de 42 años	30	3.20	.761	.139
AFECTIVO	Hasta 42 años	30	4.27	.785	.143
	Mayores de 42 años	30	4.73	.450	.082
CONTINUO	Hasta 42 años	30	5.53	1.042	.190
	Mayores de 42 años	30	5.90	.481	.088
NORMATIVO	Hasta 42 años	30	4.30	.877	.160
	Mayores de 42 años	30	4.90	.403	.074

Fuente: Elaboración propia

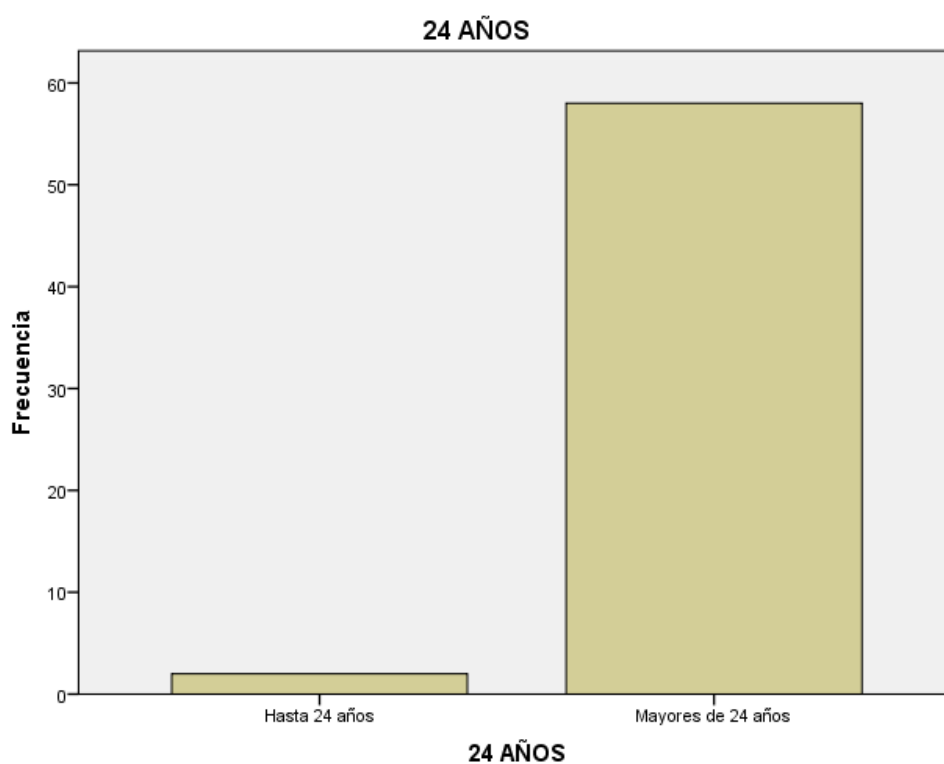


Figura N° 4 Frecuencias, prueba T 24 años

Fuente: Elaboración propia

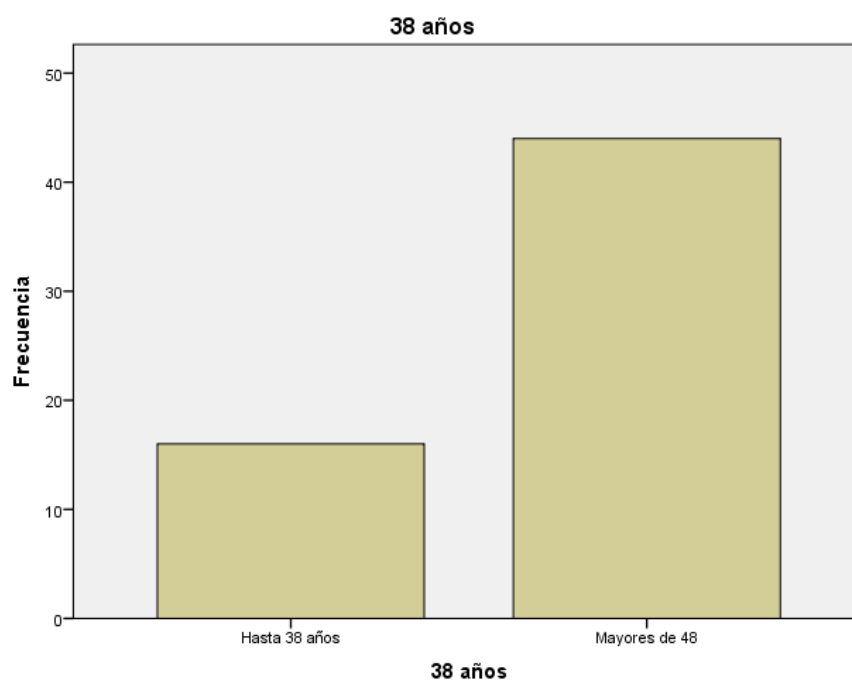


Figura N° 5 Frecuencias, prueba T 38 años

Fuente: Elaboración propia

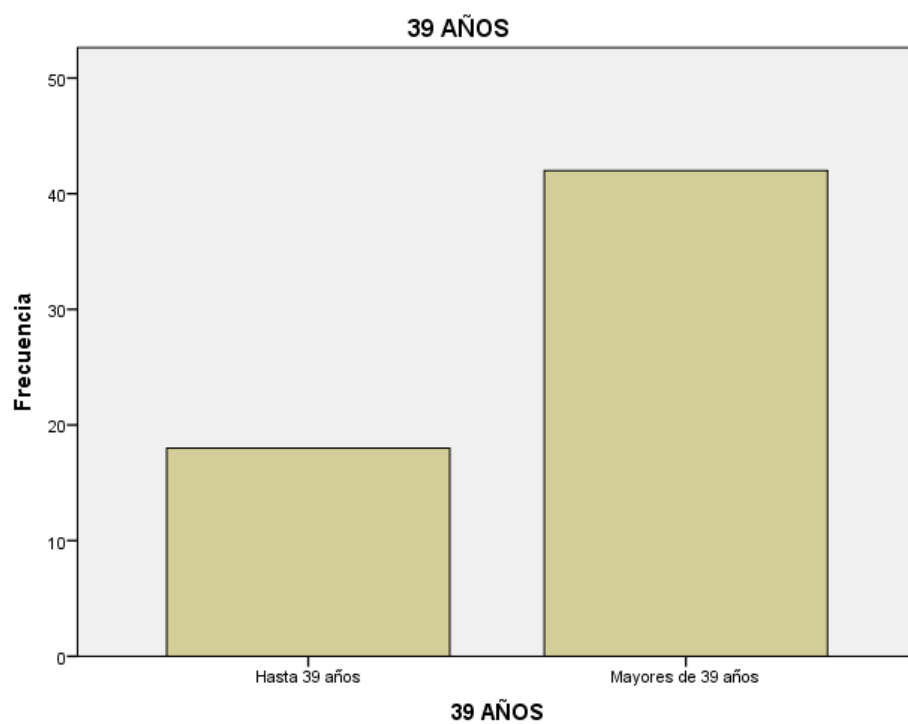


Figura N° 6 Frecuencias, prueba T 39 años

Fuente: Elaboración propia

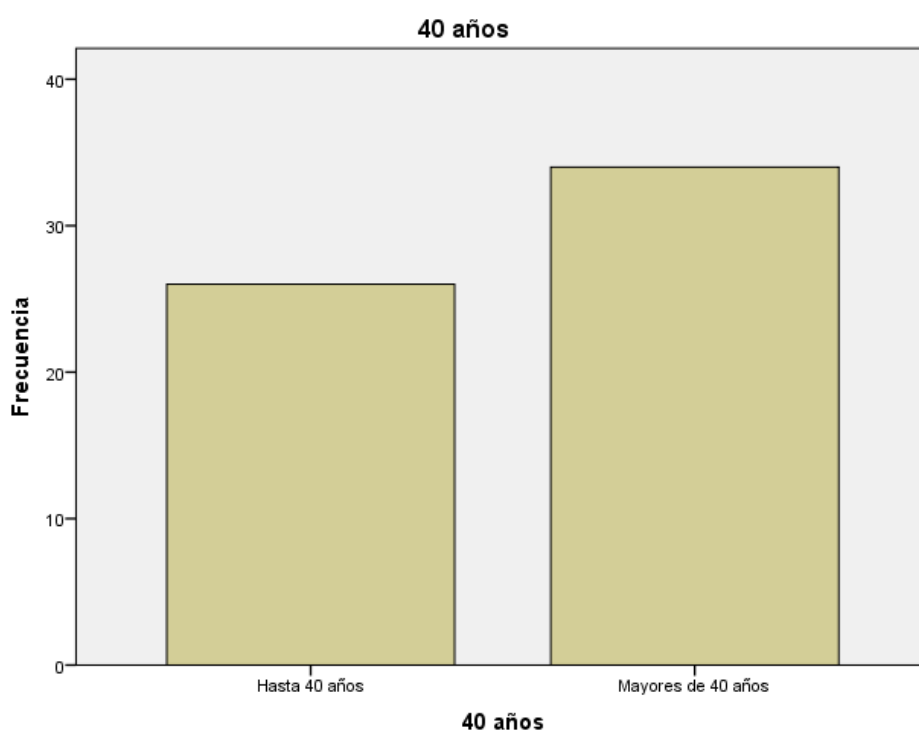


Figura N° 7 Frecuencias, prueba T 40 años

Fuente: Elaboración propia

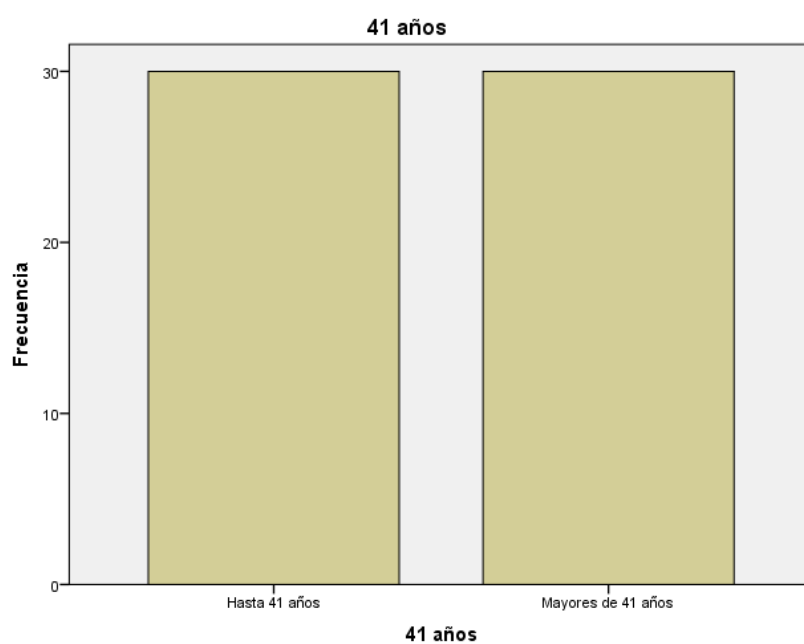


Figura N° 8 Frecuencias, prueba T 41 años

Fuente: Elaboración propia

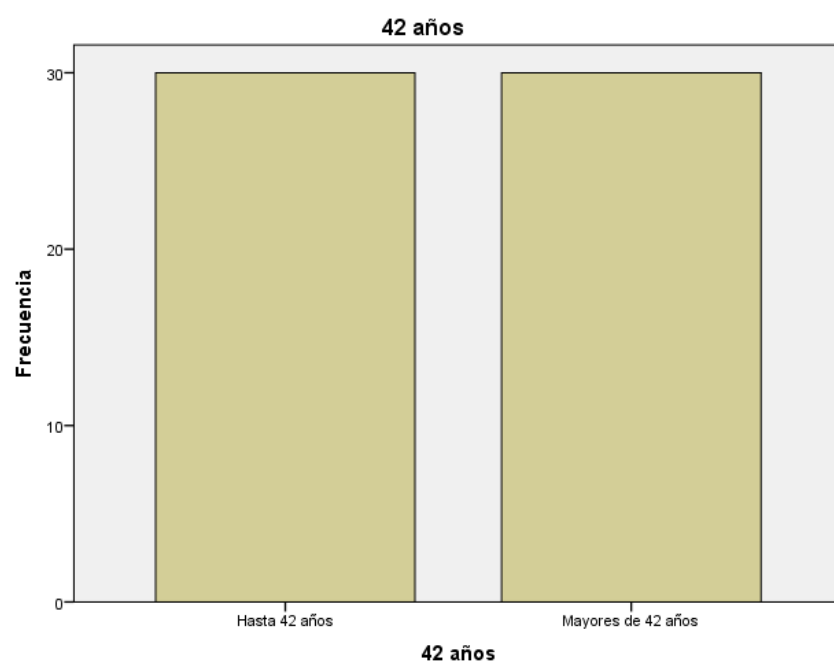


Figura N° 9 Frecuencias, prueba T 42 años

Fuente: Elaboración propia

Anexo B : CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S10/12



**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO
TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

NOTA: La presente encuesta tiene por finalidad conocer su opinión en relación a algunos aspectos de su actividad laboral. Los datos que se solicitan serán utilizados para culminar un trabajo de investigación. Su colaboración es muy valiosa y la información que usted aporte será totalmente confidencial.

A continuación encontrará 3 cuestionarios, los cuales debe responder en su totalidad, ajustado a su realidad en la empresa. Por favor rellene los datos que se le presentan a continuación sin dejar preguntas sin responder. Recuerde que no debe colocar su nombre en ninguna de las hojas.

Leer en forma detenida y cuidadosa, cada una de las preguntas Y Marcar con una X según corresponda.

N	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S10/12 J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998)	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Muy	Bastante	Algo
	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.							
2	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
3	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.							
4	La temperatura de su local de trabajo.							
5	Las relaciones personales con sus superiores.							
6	La supervisión que ejercen sobre usted.							
7	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.							
8	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.							
9	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.							
10	El apoyo que recibe de sus superiores.							
11	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
12	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.							

DATOS DESCRIPTIVOS

13. ¿Cuál es su ocupación? (Escríbala y detalle, por favor, su rama profesional o especialidad. Escriba sólo aquella ocupación que desempeña en su actual puesto de trabajo). En caso de que sean varias, detalle la que le ocupe más tiempo.

14. ¿Cuál es su categoría laboral? (Aprendiz, ayudante, etc.) _____

15. Sexo:

☐ 1. Varón

☐ 2. Mujer

16. Edad. (Escriba su edad en años). _____

17. Señale aquellos estudios que llegó a completar:

☐ 1) Ninguno

☐ 2) Sabe leer y escribir

☐ 3) Primaria

☐ 4) Secundaria

☐ 5) Estudios superiores

18. Situación laboral:

☐ 1) Trabaja sin nómina

☐ 2) Eventual

☐ 3) Contrato de seis meses o menos

☐ 4) Contrato hasta un año

☐ 5) Contrato hasta dos años

☐ 6) Contrato hasta tres años

☐ 7) Contrato hasta cinco años

☐ 8) Fijos

19. ¿Qué tipo de horario tiene usted?

☐ 1) Jornada partida fija

☐ 4) Jornada parcial

☐ 2) Jornada intensa fija

☐ 5) Turnos fijos

☐ 3) Horario flexible y/o irregular

☐ 6) Turnos rotativos

20. ¿Qué cantidad de horas le dedica a la semana a su trabajo? _____

21. Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de la empresa:

☐ 1) Empleado o trabajador

☐ 2) Supervisor o capataz

☐ 3) Mando intermedio

☐ 4) Directivo

☐ 5) Alta dirección o dirección general

22. ¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Meses _____

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	Modelo de Meyer y Allen (1997)	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Medianamente en desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	medianamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	PREGUNTAS							
1	Si no hubiese invertido tanto de mí mismo en esta organización consideraría trabajar en otra parte.							
2	Aunque fuese ventajoso para mí, no siento que sea correcto dejar a la organización.							
3	Si deseara renunciar a la organización en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.							
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
5	Si renunciara a esta organización, pienso que tendría pocas alternativas.							
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
7	Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento.							
8	Esta organización merece mi lealtad.							
9	Realmente siento los problemas de la organización como propios.							
10	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleo actual.							
11	Yo no renunciaría a mi trabajo ahora, porque me siento obligado con la gente de mi organización.							
12	Esta organización para mí, tiene un alto grado de significado personal.							
13	Le debo mucho a mi organización.							
14	No me siento "parte de la familia" en mi organización.							

15	No tengo un fuerte sentimiento de permanencia hacia mi organización.							
16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización, es la escasez de alternativas.							
17	Sería difícil para mí, dejar la organización, incluso deseándolo. (si lo deseara)							
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.							